

EMPREGADORES TÊM UM PAPEL CRUCIAL

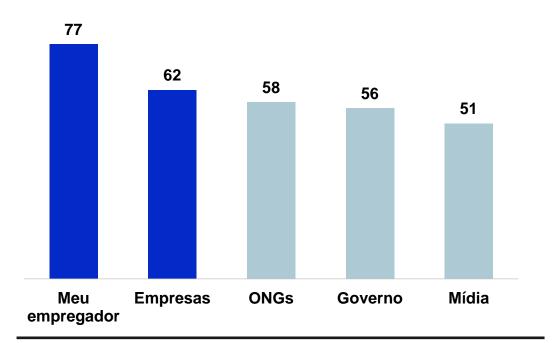
MEU EMPREGADOR É A INSTITUIÇÃO MAIS CONFIÁVEL

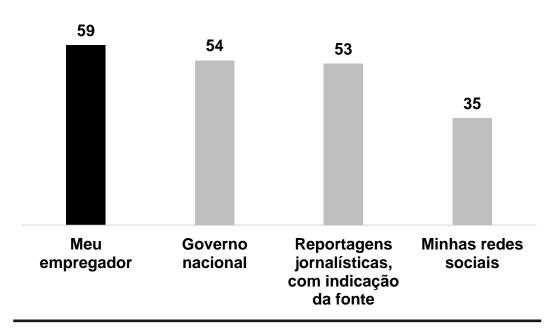
Porcentagem dos que confiam



MÍDIA DO EMPREGADOR TEM A MAIOR CREDIBILIDADE

Porcentagem dos que acreditam em informações de cada fonte automaticamente ou após vê-las duas vezes ou menos

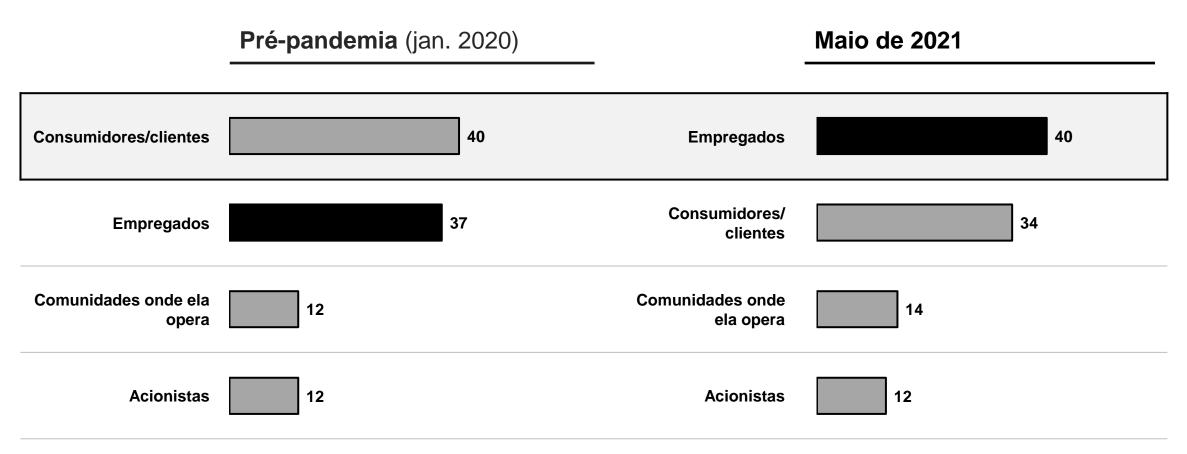




Edelman Trust Barometer 2021 Atualização Maio 21: Mundo em Trauma. TRU_INS. Segue abaixo uma lista de instituições. Indique o quanto você confia que cada uma dessas instituições atue corretamente. Escala de 9 pontos; 4 primeiros, confio. "Seu empregador" mostrado àqueles que são empregados (Q43/1). HEAR_TIME1. Quando você vê uma nova informação ou matéria jornalística em cada uma das fontes de informação a seguir, quantas vezes você precisa vê-la ou ouvi-la sendo repetida nesse mesmo tipo de fonte de informação até acreditar que é realmente verdadeira? Pergunta feita a metade da amostra. "Uma ou duas vezes" é a soma dos códigos 2 e 3. Público total, média de 14 países. "Comunicação do empregador" mostrado apenas aos que são empregados (Q43/1).

EMPREGADOS AGORA SÃO OS *STAKEHOLDERS* MAIS IMPORTANTES

Porcentagem dos que classificaram cada grupo como o mais importante para uma companhia alcançar sucesso no longo prazo



Edelman Trust Barometer 2021 Atualização Maio 21: Mundo em Trauma. PPL_RNK. Classifique os quatro grupos de pessoas a seguir em termos de sua importância para que uma companhia alcance sucesso no longo prazo. Dê ao grupo mais importante a classificação 1 e, ao grupo menos importante, a classificação 4. Pergunta feita a metade da amostra. Público total, média de 14 países.



Edelman Trust Barometer 2021 Relatório Especial:

O Empregado Motivado por Convicção

Margem de erro – amostra do relatório:

- Margem de erro dos dados globais de 7 países: +/- 1,2% (n=6.446)
- Margem de erro dos dados específicos por país: +/- 3,1% a 3,4% (n=mín 842, varia de acordo com o país)

Sondagem on-line em 7 países

- 7.000 empregados (1.000 por mercado)
- Alemanha, Brasil, China, EUA, Índia, Japão e Reino Unido
- A amostra foi ponderada para ser representativa da população de empregados em termos de idade, gênero e região, a partir de uma análise histórica de dados anteriores do Trust Barometer

Período da coleta: 3 a 12 de agosto de 2021

Todos os dados deste relatório são relativos a um subgrupo da amostra de empregados entrevistados – olhando para aqueles empregados em uma organização ou corporação

ANSIEDADE EM RELAÇÃO AO DESEMPREGO CONTINUA ALTA

Porcentagem dos que se preocupam, no Brasil

Me preocupo com **perder meu emprego** devido a uma ou mais dessas causas

Recessão iminente
Falta de treinamento/qualificação
Trabalho autônomo/economia gig
Automação
Concorrentes estrangeiros mais baratos
Conflitos internacionais
Vagas de emprego transferidas para outros países
Imigrantes que trabalham por menos



Me preocupa que a pandemia vá acelerar a velocidade com que as empresas substituem trabalhadores humanos por IA e robôs

49%





ANSIEDADE EM RELAÇÃO AO DESEMPREGO CONTINUA ALTA

Porcentagem dos que se preocupam

Me preocupo com **perder meu emprego** devido a uma ou mais dessas causas

Recessão iminente
Falta de treinamento/qualificação
Trabalho autônomo/economia gig
Automação
Concorrentes estrangeiros mais baratos
Conflitos internacionais
Vagas de emprego transferidas para outros países
Imigrantes que trabalham por menos



Me preocupa que a pandemia vá acelerar a velocidade com que as empresas substituem trabalhadores humanos por IA e robôs

49%

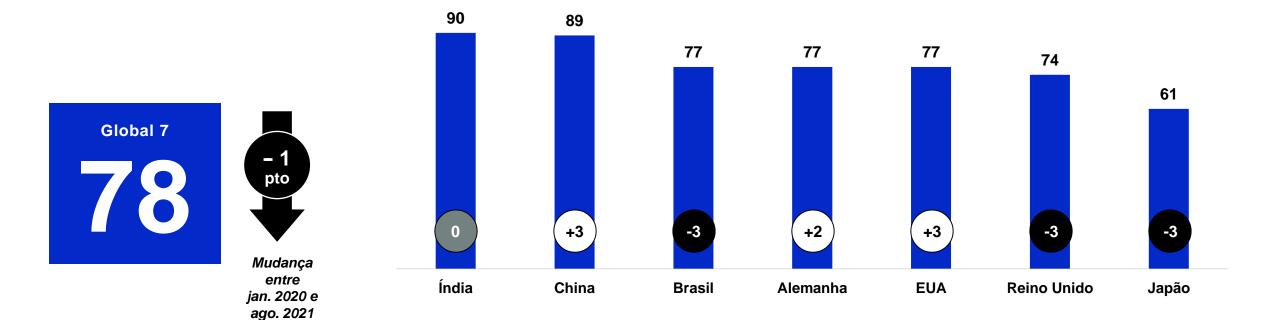
Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. POP_EMO. Algumas pessoas dizem estar preocupadas com muitas coisas, enquanto outras dizem ter poucas preocupações. Queremos saber o que preocupa você. Especificamente, quanto você se preocupa com cada item a seguir? Escala de 9 pontos; 4 primeiros, me preocupo; 2 primeiros, tenho medo. Atributo mostrado a metade da amostra. SOC_AGR. Indique o quanto você concorda ou discorda de cada uma das seguintes afirmações. Escala de 9 pontos; 4 primeiros, concordo. Pergunta feita a metade da amostra. Média de 7 países. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1). "Perder meu emprego" é uma combinação dos atributos 1-5, 22-24 em POP_EMO.



EMPREGADOR É CONFIÁVEL EM TODOS OS PAÍSES

Porcentagem dos que confiam, entre os empregados



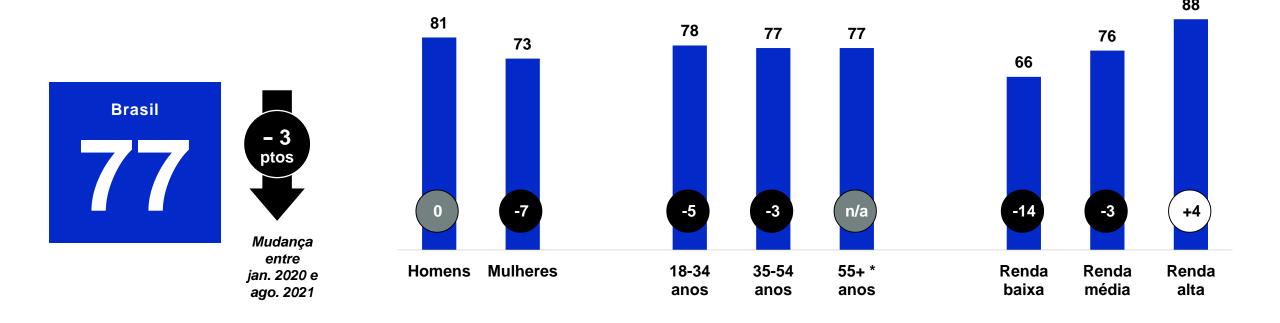


Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. TRU_INS. [SEU EMPREGADOR] Segue abaixo uma lista de instituições. Indique o quanto você confia que cada uma dessas instituições atue corretamente. Escala de 9 pontos; 4 primeiros, confio. "Seu empregador" mostrado àqueles que são empregados (Q43/1). Média de 7 países. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1).

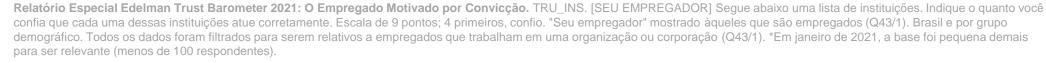
TODOS OS GRUPOS DEMOGRÁFICOS CONFIAM NO EMPREGADOR

Porcentagem dos que confiam, entre empregados no Brasil





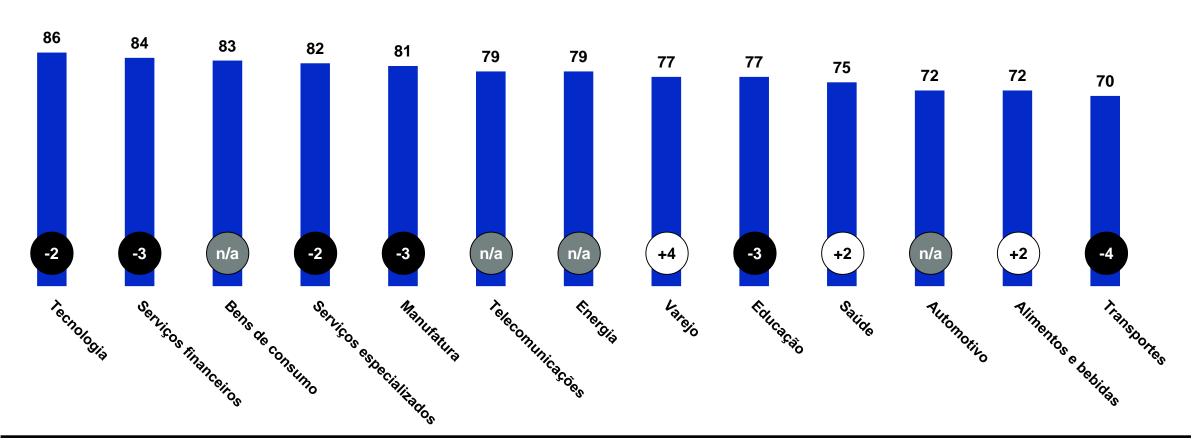




EMPREGADORES DE TODOS OS SETORES SÃO CONFIÁVEIS

Porcentagem dos que confiam, entre os empregados



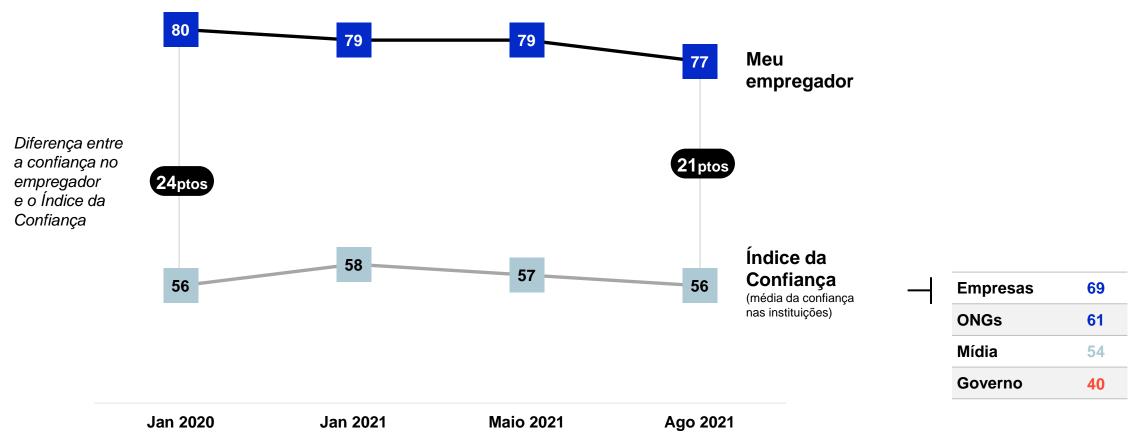


Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. TRU_INS. [SEU EMPREGADOR] Segue abaixo uma lista de instituições. Indique o quanto você confia que cada uma dessas instituições atue corretamente. Escala de 9 pontos; 4 primeiros, confio. "Seu empregador" mostrado àqueles que são empregados (Q43/1). Média de 7 países, entre aqueles empregados em cada setor (Q420/1-18). Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1). *Bens de consumo, telecomunicações, energia e automotivo tiveram base pequena demais (menos de 100) para serem relevantes nos dados de jan. 2020.

EMPREGADOR MANTÉM VANTAGEM DE DOIS DÍGITOS NA CONFIANÇA

Porcentagem dos que confiam, entre os empregados no Brasil





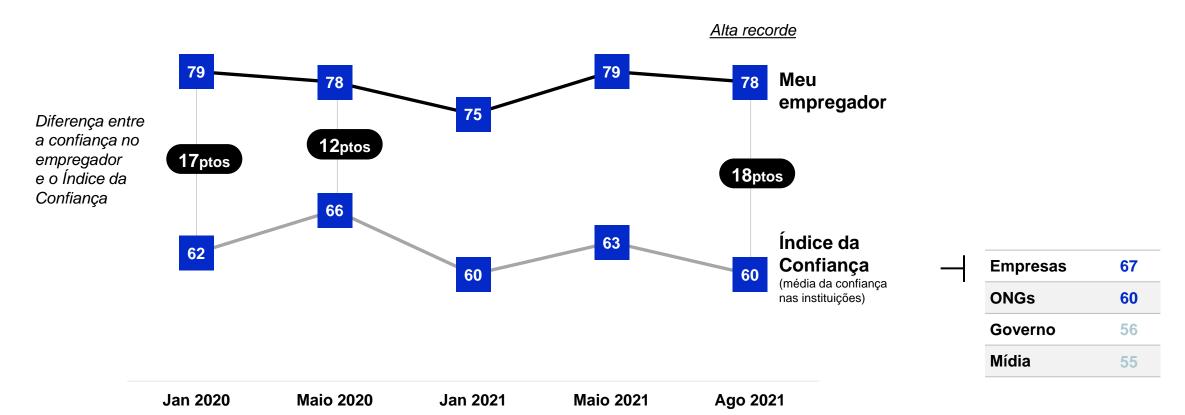
Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. O Índice de Confiança é a média da porcentagem de confiança em ONGs, empresas, governo e mídia. TRU_INS. Segue abaixo uma lista de instituições. Indique o quanto você confia que cada uma dessas instituições atue corretamente. Escala de 9 pontos; 4 primeiros, confio. "Seu empregador" mostrado àqueles que são empregados (Q43/1). Brasil. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1). *O Brasil não estava incluso na atualização de maio de 2020.



CONFIANÇA NO EMPREGADOR TEM ALTAS RECORDES

Porcentagem dos que confiam, entre os empregados





Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. O Índice de Confiança é a média da porcentagem de confiança em ONGs, empresas, governo e mídia. TRU_INS. Segue abaixo uma lista de instituições. Indique o quanto você confia que cada uma dessas instituições atue corretamente. Escala de 9 pontos; 4 primeiros, confio. "Seu empregador" mostrado àqueles que são empregados (Q43/1). Média de 7 países. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1).

PANDEMIA ELEVA EXPECTATIVAS PARA CONFIAR NO EMPREGADOR

 \top

NO BRASIL, PANDEMIA ACELERA GANHO DE PODER POR PARTE DOS EMPREGADOS

Com qual afirmação você concorda mais? Em comparação com antes da pandemia, nossos empregados têm mais poder e influência quando se trata de gerar mudanças dentro de nossa organização **Homens Mulheres** 18-34 35-54 55+ Renda Renda Renda

anos

anos

anos





alta

baixa

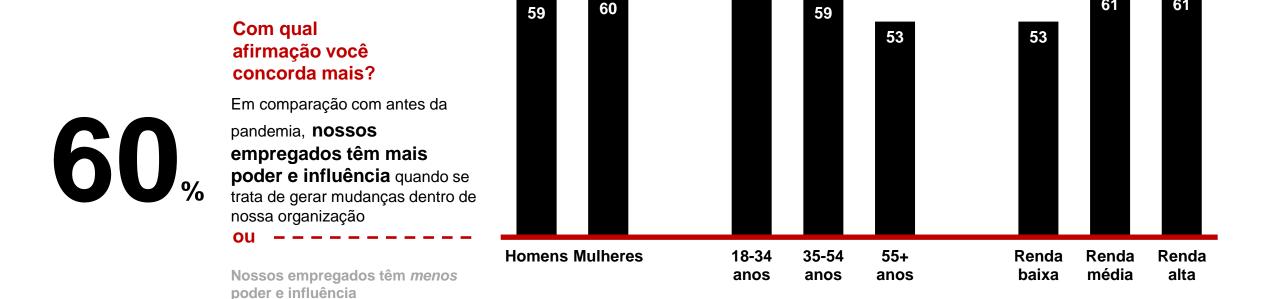
média

60

Nossos empregados têm menos

poder e influência

PANDEMIA ACELERA GANHO DE PODER POR PARTE DOS EMPREGADOS



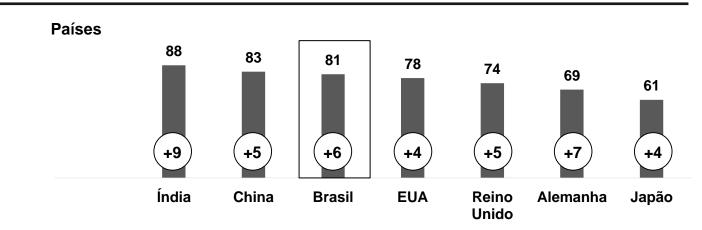
QUEM PROCURA EMPREGO ESTÁ MAIS EXIGENTE

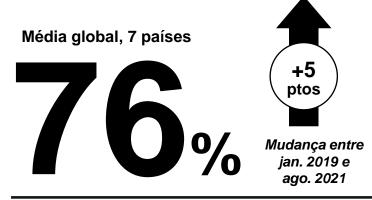
Média dos que afirmam que cada item é uma forte expectativa ou um fator decisivo ao considerar uma vaga

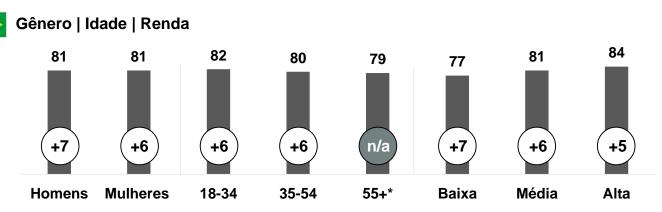


Mudança entre jan. 2020 e ago. 2021

Tenho expectativas mais altas em relação a um provável empregador do que três anos atrás







Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. EMP_IMP. Ao considerar uma organização como potencial local de trabalho, qual é a importância de cada um dos fatores a seguir para você decidir se aceitaria ou não uma oferta de emprego nela? Indique sua resposta a cada item usando a escala abaixo. Escala de 3 pontos; 2 primeiros, importante. Média de 7 países e por grupo demográfico. Os dados são a média entre todos os 17 atributos. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1). *Em 2019, a base foi muito pequena para ser relevante (menos de 100 respondentes).



1/5 PEDE DEMISSÃO

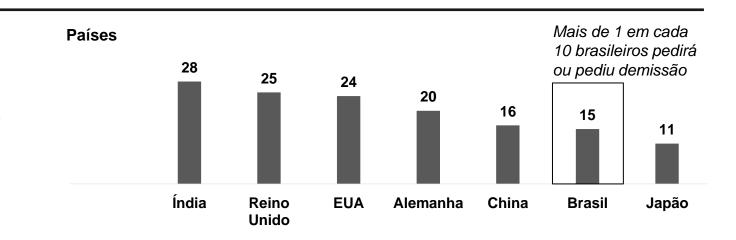
Porcentagem dos que afirmam ter saído do emprego nos últimos seis meses ou pretender fazer isso nos próximos seis meses

Pretendo tomar uma dessas atitudes nos próximos seis meses, ou tomei nos últimos seis meses

Sair do meu emprego atual e **procurar ou começar** em um novo

Sair do meu emprego atual para começar meu próprio negócio

Aposentar e parar de trabalhar

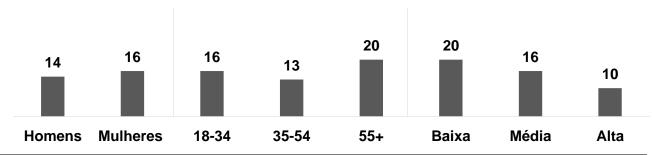


Global 7

20% (soma)



Gênero | Idade | Renda





EXAUSTÃO AGORA É UMA QUESTÃO-CHAVE

Porcentagem dos que afirmam, no Brasil

Durante a pandemia, **eu** aumentei meu valor para meu empregador ao assumir mais trabalho e responsabilidade

Meu empregador não está conseguindo levar a sério a questão do cansaço dos empregados nem tomando ativamente medidas para prevenir a exaustão deles

69%

Entre os que sernem que seu empregador não está combatendo a exaustão,

emprego nos próximos seis meses



EXAUSTÃO AGORA É UMA QUESTÃO-CHAVE

Porcentagem dos que afirmam

Durante a pandemia, **eu** aumentei meu valor para meu empregador ao assumir mais trabalho e responsabilidade

Meu empregador não está conseguindo levar a sério a questão do cansaço dos empregados nem tomando ativamente medidas para prevenir a exaustão deles

62%

seu empregador nau combatendo a exaustão, 25% saíram ou sairão d

emprego nos próximos seis meses

Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. EMP ENG. Pensando em seu atual empregador, até que ponto você concorda com as seguintes afirmações? Escala de 9 pontos, 4 primeiros, concordo. Pergunta feita aos que são empregados (Q43/1). PER_EMP. Quanto você sente que seu empregador atualmente está fazendo cada uma das seguintes ações? Indique sua resposta usando a escala de 5 pontos abaixo. Escala de 5 pontos; 3 últimos, não está fazendo bem. Pergunta feita aos que estão empregados (Q43/1). Média de 7 países. JOB_ATT. Quais das alternativas a seguir melhor descreve sua situação de trabalho? Combinação dos atributos 2, 3, 4 e 6. Média de 7 países, entre aqueles que afirmaram que seu empregado não levando a exaustão a sério (PER_EMP 3 últimos). Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1).

QUEM SE DEMITE QUER VALORES EM COMUM E MELHOR ADEQUAÇÃO AO ESTILO DE VIDA, EM VEZ DE SALÁRIO MAIOR

Porcentagem dos que estão mudando de emprego que afirmam que cada item é uma razão para terem saído/quererem sair, no Brasil

> Combinar melhor com meus valores

Combinar melhor com meu estilo de vida

Melhor **remuneração** ou avanço na carreira

60%

Total dos que Querem um emprego que seja mais concordam gratificante pessoalmente

> Querem ir para onde se sintam mais valorizados

Querem algo completamente novo

Querem mais aprendizagem contínua

Querem uma organização mais engajada socialmente

Querem uma cultura mais inclusiva

46%

Querem mais equilíbrio entre vida pessoal e trabalho

Querem um trabalho menos provável de levá-los à exaustão

O empregador está exigindo que voltem ao escritório

Querem um local de trabalho mais seguro

É muito difícil ou inseguro trabalhar no país onde estão/estavam empregados

menos provável de ser um motivo para sair

Buscam ganhar mais ou ter benefícios melhores

Buscam crescer e progredir profissionalmente



QUEM SE DEMITE QUER VALORES EM COMUM E MELHOR ADEQUAÇÃO AO ESTILO DE VIDA, EM VEZ DE SALÁRIO MAIOR

Porcentagem dos que estão mudando de emprego que afirmam que cada item é uma razão para terem saído/quererem sair

Combinar melhor com meus valores

59%

Total dos que concordam, por ordem de classifcação Querem um emprego que seja mais gratificante pessoalmente

Querem ir para onde se sintam mais valorizados

Querem algo completamente novo

Querem mais aprendizagem contínua

Querem uma organização mais engajada socialmente

Querem uma cultura mais inclusiva

Combinar melhor com meu estilo de vida

50%

Querem mais equilíbrio entre vida pessoal e trabalho

Querem um trabalho menos provável de levá-los à exaustão

O empregador está exigindo que voltem ao escritório

Querem um local de trabalho mais seguro

É muito difícil ou inseguro trabalhar no país onde estão/estavam empregados

Melhor remuneração ou avanço na carreira

31%

menos provável de ser um motivo para sair

Buscam ganhar mais ou ter benefícios melhores

Buscam crescer e progredir profissionalmente

Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. ATT_WHY. Quais das seguintes alternativas melhor descrevem os motivos específicos para você ter saído, ou querer sair, de seu emprego atual? Escolha até três, Pergunta feita aos que mudaram ou pretendem mudar sua atual situação de trabalho. (JOB_ATT/2-4;6). Média de 7 países. "Combinar melhor com meus valores" é uma combinação dos atributos 4, 7, 8, 10, 11, 17; "Combinar melhor com meu estilo de vida" é uma combinação dos atributos 3, 5, 6, 15, 18; "Melhor remuneração ou desenvolvimento de carreira" é uma combinação dos atributos 1 e 2. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1).



EMPREGADOS AGORA SÃO MOVIDOS POR SUAS CONVICÇÕES

Т

TODAS AS EXPECTATIVAS NO TRABALHO SOBEM; MAIS DE 7 EM CADA 10 ESPERAM PODER GERAR IMPACTO SOCIAL

Porcentagem média dos que afirmam que cada item é uma expectativa alta ou é fator decisivo ao considerar um emprego, no Brasil



Mudança entre jan. 2020 e ago. 2021

Avanço na carreira

89%

Média dos que concordam

Salários competitivos

Experiências e qualificação profissionais valiosas

Oportunidades de ascensão

Empoderamento pessoal

81%

Comunicação constante e honesta

Facilidade para empregados darem sua opinião

Inclusão dos empregados no processo de planejamento

CEO personificar os valores da organização

Empregados refletirem a diversidade dos clientes

Não promover aqueles que não corresponderem aos valores da companhia

Impacto social

74%

O negócio refletir meus valores

Ter um propósito maior

Trabalho significativo que influencie a sociedade

Oportunidades de tratar problemas sociais

Abandonar práticas comerciais específicas se forem reprovadas pelos empregados

CEO abordar questões controversas que são importantes para mim

TODAS AS EXPECTATIVAS DE TRABALHO SOBEM; MAIS DE 7 EM CADA 10 ESPERAM PODER GERAR IMPACTO SOCIAL

Porcentagem média dos que afirmam que cada item é uma expectativa alta ou é fator decisivo ao considerar um emprego



Mudança entre jan. 2020 e ago. 2021

Avanço na carreira

82%

Média dos que concordam, por ordem de classificação

Salários competitivos

Experiências e qualificação profissionais valiosas

Oportunidades de ascensão

Empoderamento pessoal

77%

Comunicação constante e honesta

Facilidade para empregados darem sua opinião

Inclusão dos empregados no processo de planejamento

CEO personificar os valores da organização

Empregados refletirem a diversidade dos clientes

Não promover aqueles que não corresponderem aos valores da companhia

Impacto social

O negócio refletir meus valores

Ter um propósito maior

Trabalho significativo que influencie a sociedade

Oportunidades de tratar problemas sociais

Abandonar práticas comerciais específicas se forem reprovadas pelos empregados

CEO abordar questões controversas que são importantes para mim

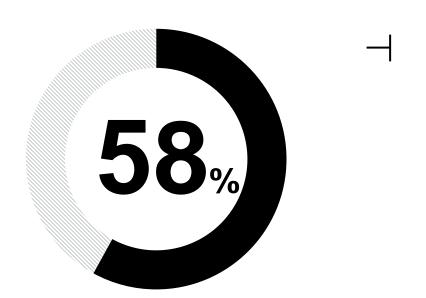
Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. EMP IMP. Ao considerar uma organização como potencial empregadora, qual é a importância de cada um dos fatores a seguir para você decidir se aceitaria ou não uma oferta de emprego nela? Indique sua resposta a cada item usando a escala abaixo. Escala de 3 pontos; 2 primeiros, importante. Média de 7 países. "Avanco da carreira" é a média dos atributos 1-4: "Empoderamento pessoal" é a média dos atributos 5-11; "Impacto social" é a média dos atributos 12-17. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1).



QUASE 6 EM CADA 10 ESCOLHEM EMPREGADOR COM BASE EM

SUAS CONVICÇÕES

Porcentagem dos que escolhem empregadores com base em seus valores e crenças, no Brasil



Escolhem, deixam, evitam ou consideram empregadores com base em seus valores e crenças

Eu nunca trabalharia em determinados setores por serem

fundamentalmente imorais

Eu nunca trabalharia em uma companhia se eu

discordasse de sua posição em relação a questões sociais

As organizações nas quais escolho trabalhar são uma

maneira importante de expressar minhas opiniões

Estou mais interessado em trabalhar em uma organização que

se orgulhe de ser socialmente responsável vs. seu sucesso no mercado

Saí de um emprego e arrumei outro porque

gosto mais dos valores deste do que dos valores do anterior

Aceitei um emprego unicamente porque gostei de suas

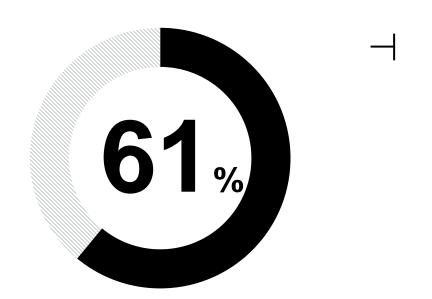
posições em relação a questões controversas

Saí do emprego unicamente porque a organização

ficou em silêncio sobre uma questão que ela tinha obrigação de abordar

6 EM CADA 10 ESCOLHEM EMPREGADOR COM BASE EM SUAS CONVICÇÕES

Porcentagem dos que escolhem empregadores com base em seus valores e crenças



Escolhem, deixam, evitam ou consideram empregadores com base em seus valores e crenças

Eu nunca trabalharia em determinados setores por serem

fundamentalmente imorais

Eu nunca trabalharia em uma companhia se eu

discordasse de sua posição em relação a questões sociais

As organizações nas quais escolho trabalhar são uma

maneira importante de expressar minhas opiniões

Estou mais interessado em trabalhar em uma organização que

se orgulhe de ser socialmente responsável vs. seu sucesso no mercado

Saí de um emprego e arrumei outro porque

gosto mais dos valores deste do que dos valores do anterior

Aceitei um emprego unicamente porque gostei de suas

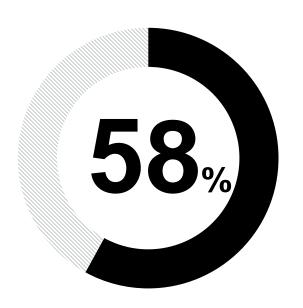
posições em relação a questões controversas

Saí do emprego unicamente porque a organização

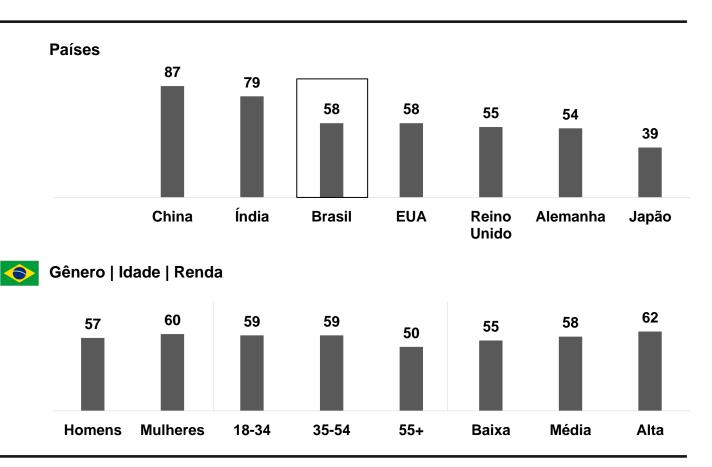
ficou em silêncio sobre uma questão que ela tinha obrigação de abordar

NO BRASIL, MAIORIA AGORA ESCOLHE EMPREGO DE ACORDO COM SUAS CONVICÇÕES

Porcentagem dos empregados que escolhem emprego com base em seus valores e crenças



Escolhem, deixam, evitam ou consideram empregadores com base em seus valores e crenças







EMPREGADOS AGORA SE SENTEM ENCORAJADOS A PROMOVER MUDANÇAS

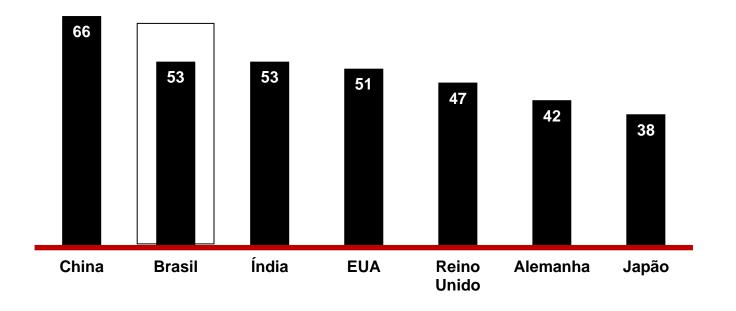
Com qual afirmação você concorda mais?

50%

Um grande grupo de empregados exercendo forte pressão dentro de nossa organização pode fazer quase qualquer coisa mudar

ou -----

não consegue forçar nossa organização a mudar nada que a própria organização não queira mudar



ATIVISMO NO LOCAL DE TRABALHO VIRA A REGRA

Porcentagem dos que vão agir, no Brasil

Eu vou agir

para gerar ou motivar mudanças urgentemente necessárias dentro de minha organização

Agir dentro do sistema

Pedir que a gerência sênior faça mudanças Sugerir mudanças à gerência direta ou ao RH Enviar comentários internos à gerência sênior

71

Levar a público Denunciar

Fazer greve ou paralisação parcial
Vazar documentos ou e-mails internos
Campanha nas redes sociais
Protestar em frente a escritórios ou fábricas



86%





ATIVISMO NO LOCAL DE TRABALHO VIRA A REGRA

Porcentagem dos que vão agir, no Brasil

Eu vou agir

para gerar ou motivar mudanças urgentemente necessárias dentro de minha organização

Agir dentro do sistema

Pedir que a gerência sênior faça mudanças Sugerir mudanças à gerência direta ou ao RH Enviar comentários internos à gerência sênior



76%

Levar a público

Denunciar Fazer greve ou paralisação parcial Vazar documentos ou e-mails internos Campanha nas redes sociais Protestar em frente a escritórios ou fábricas



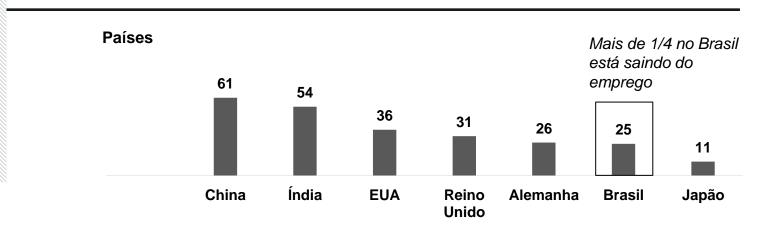
Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. POW_HOW. O que você estaria disposto a fazer pessoalmente para gerar ou motivar as mudanças que considera urgentemente necessárias dentro da organização na qual você trabalha? Escolha todas as alternativas que se aplicarem. Pergunta feita aos que são empregados (Q43/1). Média de 7 países. "Tomar alguma atitude" é uma combinação dos atributos 1-10; "Agir dentro do sistema" é uma combinação dos atributos 1-3; "Levar a público" é uma combinação dos atributos 4, 5, 7, 8, 9. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1).



1/3 SAIU DO EMPREGO PORQUE SEU EMPREGADOR NÃO SE POSICIONOU

Porcentagem dos que concordam

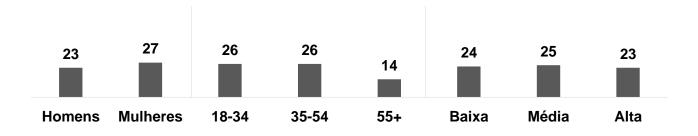
Eu saí do meu emprego em uma organização unicamente porque ela ficou em silêncio a respeito de uma questão social ou política que eu achava que ela tinha obrigação de tratar publicamente



Global 7

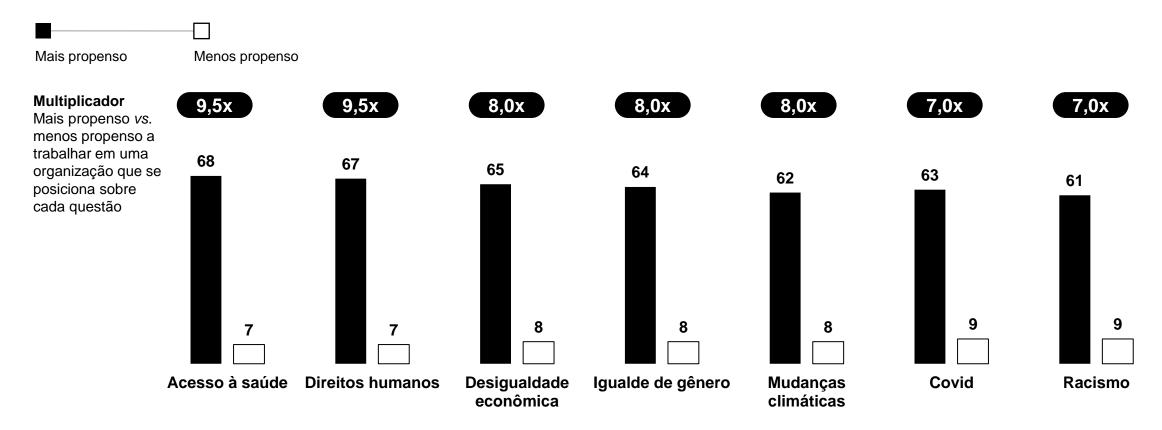
34%





PARA EMPREGADORES QUE SE POSICIONAM, AS RECOMPENSAS SUPERAM OS RISCOS

Porcentagem dos que estariam mais ou menos propensos a trabalhar em uma organização que apoia publicamente e demonstra comprometimento com cada questão



Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convição. EMP_RISK. Se uma companhia/organização publicamente apoiasse e demonstrasse estar comprometida com cada um dos itens a seguir, como isso impactaria sua propensão a trabalhar nessa companhia/organização? Escala de 5 pontos; 2 últimos, menos propenso; 2 primeiros, mais propenso. Pergunta feita a metade da amostra. Média de 7 países. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1).

O PODER DOS EMPREGADOS MOTIVADOS POR CONVICÇÃO

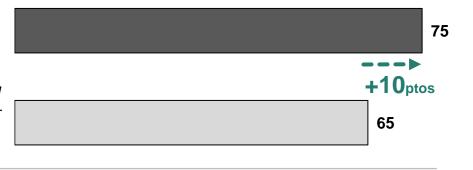
 \top

EMPREGADOS MOTIVADOS POR CONVICÇÃO TENDEM MAIS A TOMAR ATITUDES

Para gerar mudanças em sua organização, porcentagem no Brasil propensa a ...

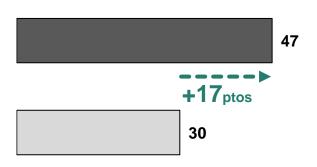
Agir dentro do sistema

Pedir que a gerência sênior faça mudanças Sugerir mudanças à gerência direta ou ao RH Enviar comentários internos à gerência sênior



Levar a público

Denunciar
Fazer greve ou paralisação parcial
Vazar documentos ou e-mails internos
Campanha nas redes sociais
Protestar em frente a escritórios ou fábricas



Empregados motivados por convicção: escolhem, deixam, evitam ou consideram empregadores com base em seus valores e crenças

Motivados por convicção

Não motivados por convicção

Empregados motivados por convicção estão 13ptos mais propensos a se engajar em ativismo no local de trabalho:

Motivados por convicção

91%

Não motivados por convicção

78%



Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. POW_HOW. O que você estaria disposto a fazer pessoalmente para gerar ou motivar as mudanças que considera urgentemente necessárias dentro da organização na qual você trabalha? Escolha todas as alternativas que se aplicarem. Pergunta feita aos que são empregados (Q43/1). Brasil, por segmento de empregados motivados por convicção. "Tomarei alguma atitude" é uma combinação dos atributos 1-10; "Agir dentro do sistema" é uma combinação dos atributos 1-3; "Levar a público" é uma combinação dos atributos 4, 5, 7, 8, 9. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1). Consulte o Apêndice Técnico para a explicação completa sobre como empregados motivados por convicção foram mensurados.

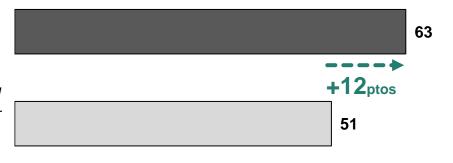


EMPREGADOS MOTIVADOS POR CONVICÇÃO TENDEM MAIS A TOMAR ATITUDES

Para gerar mudanças em sua organização, porcentagem no Brasil propensa a ...

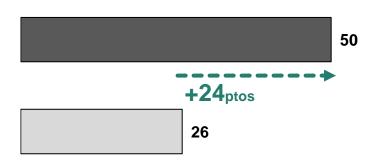
Agir dentro do sistema

Pedir que a gerência sênior faça mudanças Sugerir mudanças à gerência direta ou ao RH Enviar comentários internos à gerência sênior

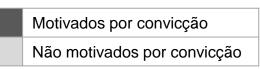


Levar a público

Denunciar
Fazer greve ou paralisação parcial
Vazar documentos ou e-mails internos
Campanha nas redes sociais
Protestar em frente a escritórios ou fábricas



Empregados motivados por convicção: escolhem, deixam, evitam ou consideram empregadores com base em seus valores e crenças



Empregados motivados por convicção estão 18ptos mais propensos a se engajar em ativismo no local de trabalho:

Motivados por convicção

83%

Não motivados por convicção

65%

Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. POW_HOW. O que você estaria disposto a fazer pessoalmente para gerar ou motivar as mudanças que considera urgentemente necessárias dentro da organização na qual você trabalha? Escolha todas as alternativas que se aplicarem. Pergunta feita aos que são empregados (Q43/1). Média de 7 países, por segmento de empregados motivados por convicção. "Tomarei alguma atitude" é uma combinação dos atributos 1-10; "Agir dentro do sistema" é uma combinação dos atributos 1-3; "Levar a público" é uma combinação dos atributos 4, 5, 7, 8, 9. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1). Consulte o Apêndice Técnico para a explicação completa sobre como empregados motivados por convicção foram mensurados.



EMPREGADOS MOTIVADOS POR CONVICÇÃO TENDEM MAIS A DEFENDER O EMPREGADOR

Porcentagem dos que concordam, no Brasil

Empregados motivados por convicção: escolhem, deixam, evitam ou consideram empregadores com base em seus valores e crenças Motivados por convicção 85 Não motivados por convicção Eu recomendaria nossos produtos ou serviços para outras pessoas **78** Eu recomendo esta organização como empregadora para outras +9ptos pessoas **73**

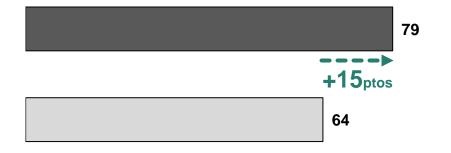




EMPREGADOS MOTIVADOS POR CONVICÇÃO TENDEM MAIS A DEFENDER O EMPREGADOR

Porcentagem dos que concordam

Eu recomendaria **nossos produtos ou serviços** para outras pessoas

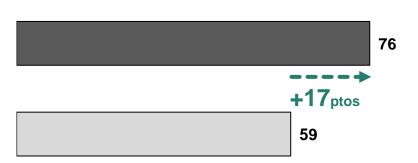


Empregados motivados por convicção: escolhem, deixam, evitam ou consideram empregadores com base em seus valores e crenças

Motivados por convicção

Não motivados por convicção

Eu recomendo esta organização como empregadora para outras pessoas



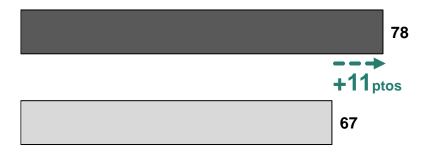
Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. EMP_ENG. Pensando em seu atual empregador, até que ponto você concorda com as seguintes afirmações? Escala de 9 pontos, 4 primeiros, concordo. Pergunta feita aos que são empregados (Q43/1). Média de 7 países, por segmento de empregados motivados por convicção. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1). Consulte o Apêndice Técnico para a explicação completa sobre como empregados motivados por convicção foram mensurados.



EMPREGADOS MOTIVADOS POR CONVICÇÃO SÃO MAIS LEAIS E COMPROMETIDOS

Porcentagem dos que concordam, no Brasil

Eu quero **continuar trabalhando nesta organização** por muitos anos

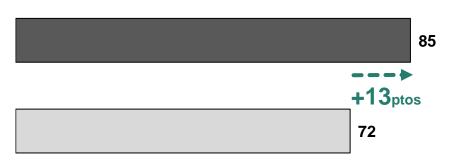


Empregados motivados por convicção: escolhem, deixam, evitam ou consideram empregadores com base em seus valores e crenças

Motivados por convicção

Não motivados por convicção

Eu faço mais do que é esperado de mim para ajudar a organização a ser bem-sucedida







EMPREGADOS MOTIVADOS POR CONVICÇÃO SÃO MAIS LEAIS E COMPROMETIDOS

Porcentagem dos que concordam

Eu quero **continuar trabalhando nesta organização** por muitos anos

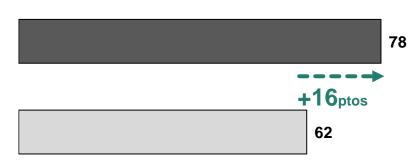


Empregados motivados por convicção: escolhem, deixam, evitam ou consideram empregadores com base em seus valores e crenças

Motivados por convicção

Não motivados por convicção

Eu faço mais do que é esperado de mim para ajudar a organização a ser bem-sucedida



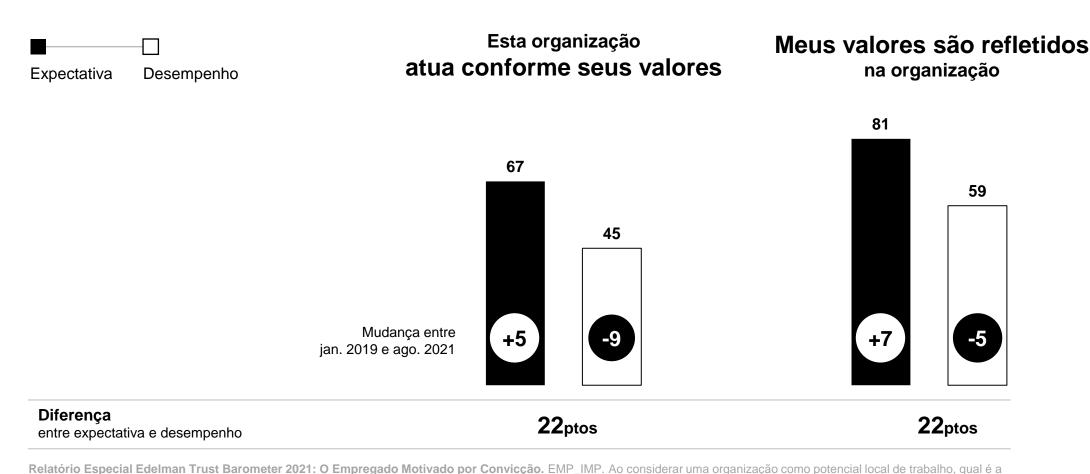
Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. EMP_ENG. Pensando em seu atual empregador, até que ponto você concorda com as seguintes afirmações? Escala de 9 pontos, 4 primeiros, concordo. Pergunta feita aos que são empregados (Q43/1). Média de 7 países, por segmento de empregados motivados por convicção. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1). Consulte o Apêndice Técnico para a explicação completa sobre como empregados motivados por convicção foram mensurados.



IMPACTO COMPARTILHADO GERA CONFIANÇA NO EMPREGADOR

CUIDADO COM O VÃO: COLOQUE SEUS VALORES EM PRÁTICA

Porcentagem dos que afirmam que cada item é uma forte expectativa ou um fator decisivo ao considerar uma vaga, e porcentagem dos que concordam que seu empregador está desempenhando bem em cada item, no Brasil

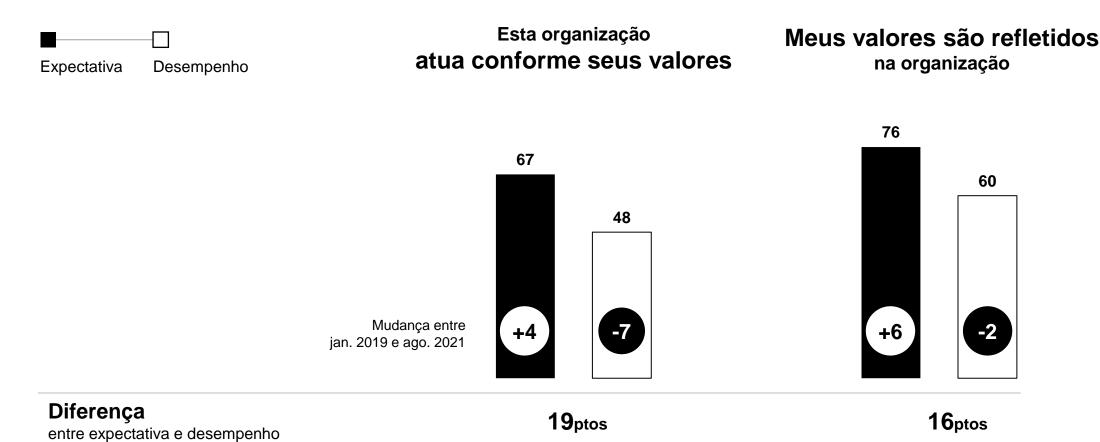






CUIDADO COM O VÃO: COLOQUE SEUS VALORES EM PRÁTICA

Porcentagem dos que afirmam que cada item é uma forte expectativa ou um fator decisivo ao considerar uma vaga, e porcentagem dos que concordam que seu empregador está desempenhando bem em cada item

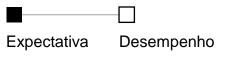


Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. EMP_IMP. Ao considerar uma organização como potencial local de trabalho, qual é a importância de cada um dos fatores a seguir para você decidir se aceitaria ou não uma oferta de emprego nela? Indique sua resposta a cada item usando a escala abaixo. Escala de 3 pontos; 2 primeiros, importante. EMP_VAL. Pensando em seu atual empregador, até que ponto você concorda com as seguintes afirmações? Escala de 9 pontos; 4 primeiros, concordo. Pergunta feita aos que estão empregados (Q43/1). Média de 7 países. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1).

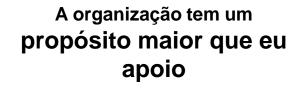


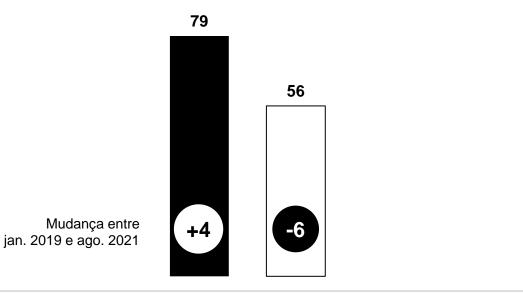
PERMITA QUE OS EMPREGADOS TENHAM IMPACTO SOCIAL

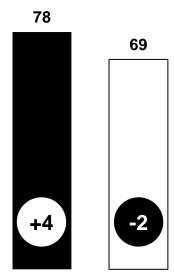
Porcentagem dos que afirmam que cada item é uma forte expectativa ou um fator decisivo ao considerar uma vaga, e porcentagem dos que concordam que seu empregador está desempenhando bem em cada item, no Brasil











9_{ptos}

Diferença entre expectativa e desempenho

23ptos

Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. EMP_IMP. Ao considerar uma organização como potencial local de trabalho, qual é a importância de cada um dos fatores a seguir para você decidir se aceitaria ou não uma oferta de emprego nela? Indique sua resposta a cada item usando a escala abaixo. Escala de 3 pontos; 2 primeiros, importante. EMP_VAL. Pensando em seu atual empregador, até que ponto você concorda com as seguintes afirmações? Escala de 9 pontos; 4 primeiros, concordo. Pergunta feita aos que estão empregados (Q43/1). Brasil. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1).



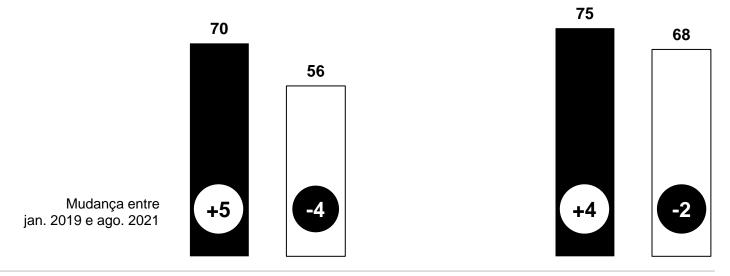
PERMITA QUE OS EMPREGADOS TENHAM IMPACTO SOCIAL

Porcentagem dos que afirmam que cada item é uma forte expectativa ou um fator decisivo ao considerar uma vaga, e porcentagem dos que concordam que seu empregador está desempenhando bem em cada item, no Brasil



Oportunidades para enfrentar problemas sociais por meio de meu trabalho

A organização tem um propósito maior que eu apoio



Diferença entre expectativa e desempenho 14ptos 7ptos

Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. EMP_IMP. Ao considerar uma organização como potencial local de trabalho, qual é a importância de cada um dos fatores a seguir para você decidir se aceitaria ou não uma oferta de emprego nela? Indique sua resposta a cada item usando a escala abaixo. Escala de 3 pontos; 2 primeiros, importante. EMP_VAL. Pensando em seu atual empregador, até que ponto você concorda com as seguintes afirmações? Escala de 9 pontos; 4 primeiros, concordo. Pergunta feita aos que estão empregados (Q43/1). Média de 7 países. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1).



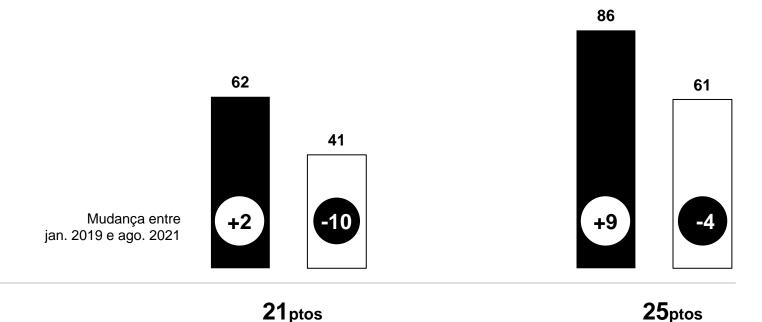
COMPARTILHE O PODER

Porcentagem dos que afirmam que cada item é uma forte expectativa ou um fator decisivo ao considerar uma vaga, e porcentagem dos que concordam que seu empregador está desempenhando bem em cada item, no Brasil



Se os empregados contestassem, a organização pararia com certas práticas empresariais

A organização inclui os empregados no processo de planejamento e desenvolvimento de estratégias





Diferença

entre expectativa e desempenho



COMPARTILHE O PODER

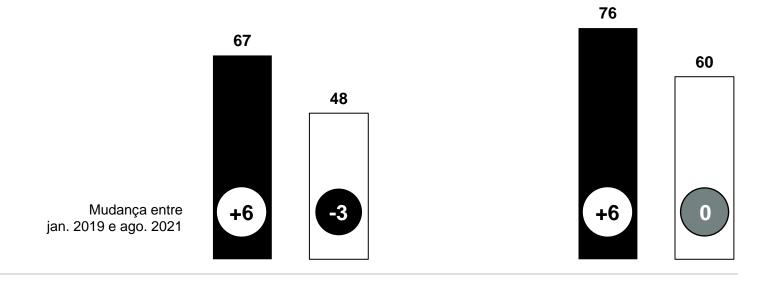
Porcentagem dos que afirmam que cada item é uma forte expectativa ou um fator decisivo ao considerar uma vaga, e porcentagem dos que concordam que seu empregador está desempenhando bem em cada item



Diferença

Se os empregados contestassem, a organização pararia com certas práticas empresariais

A organização inclui os empregados no processo de planejamento e desenvolvimento de estratégias



entre expectativa e desempenho

19ptos

Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. EMP_IMP. Ao considerar uma organização como potencial local de trabalho, qual é a

importância de cada um dos fatores a seguir para você decidir se aceitaria ou não uma oferta de emprego nela? Indique sua resposta a cada item usando a escala abaixo. Escala de 3 pontos; 2 primeiros, importante. EMP_VAL. Pensando em seu atual empregador, até que ponto você concorda com as seguintes afirmações? Escala de 9 pontos; 4 primeiros, concordo. Pergunta feita aos que estão empregados (Q43/1). Média de 7 países. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1).

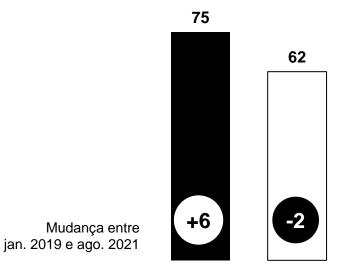


ACELERE SEU COMPROMISSO COM A DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Porcentagem dos que afirmam que cada item é uma forte expectativa ou um fator decisivo ao considerar uma vaga, e porcentagem dos que concordam que seu empregador está desempenhando bem em cada item



Os empregados em todos os níveis da organização refletem a diversidade dos clientes e da comunidade que atendemos



	Exped	ctativa	Desem	penho	Diferença
Japão	59	+6	35	0	24
Brasil	78	+5	59	-7	19
EUA	78	+5	65	-5	13
Alemanha	68	+10	57	+3	11
Reino Unido	72	+3	61	0	11
Índia	88	+10	81	+1	7
China	82	+8	79	+6	3

Diferença

entre expectativa e desempenho

13ptos

Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. EMP_IMP. Ao considerar uma organização como potencial local de trabalho, qual é a importância de cada um dos fatores a seguir para você decidir se aceitaria ou não uma oferta de emprego nela? Indique sua resposta a cada item usando a escala abaixo. Escala de 3 pontos; 2 primeiros, importante. EMP_VAL. Pensando em seu atual empregador, até que ponto você concorda com as seguintes afirmações? Escala de 9 pontos; 4 primeiros, concordo. Pergunta feita aos que estão empregados (Q43/1). Média de 7 países. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1).



ACELERE SEUS COMPROMISSOS COM SUSTENTABILIDADE E GOVERNANÇA

Meio ambiente

O fato de a organização ser muito responsável socialmente e rigorosa quanto a seu impacto ambiental me convenceria a aceitar um emprego nela

Empregabilidade assegurada

É importante para mim que uma organização ofereça programas de treinamento para me ajudar a manter minha qualificação atualizada

78%

89%

Governança

Quero sair/saí de meu emprego porque busco uma organização com uma liderança melhor

Quero uma organização mais estável financeiramente

Quero uma liderança melhor e mais competente

A organização lidou mal com uma transição

32% (soma)

Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. BIG_SELL. Vagas de emprego vêm com muitos atrativos para fazer você assinar com uma determinada organização, e não com outra. Usando a escala abaixo, classifique os atrativos a seguir em termos de quanto seriam convincentes para você aceitar uma oferta de emprego com uma organização em detrimento de outra que não oferecesse a mesma coisa. Escala de 5 pontos, 2 primeiras, convincente. EMP_IMP. Ao considerar uma organização como potencial local de trabalho, qual é a importância de cada um dos fatores a seguir para você decidir se aceitaria ou não uma oferta de emprego ne la? Indique sua resposta a cada item usando a escala abaixo. Escala de 3 pontos; 2 primeiros, importante. ATT_WHY. Quais das seguintes alternativas melhor descrevem os motivos específicos para você ter saído, ou querer sair, de seu emprego atual? Escolha até três. Pergunta feita aos que mudaram ou pretendem mudar sua atual situação de trabalho. (JOB_ATT/2-4;6). Brasil. "Governança" é uma combinação dos atributos 12-14. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1).



ACELERE SEUS COMPROMISSOS COM SUSTENTABILIDADE E GOVERNANÇA

Meio ambiente

O fato de a organização ser muito responsável socialmente e rigorosa quanto a seu impacto ambiental me convenceria a aceitar um emprego nela

Empregabilidade assegurada

É importante para mim que uma organização ofereça programas de treinamento para me ajudar a manter minha qualificação atualizada

62%

81%

Governança

Quero sair/saí de meu emprego porque busco uma organização com uma liderança melhor

Quero uma organização mais estável financeiramente

Quero uma liderança melhor e mais competente

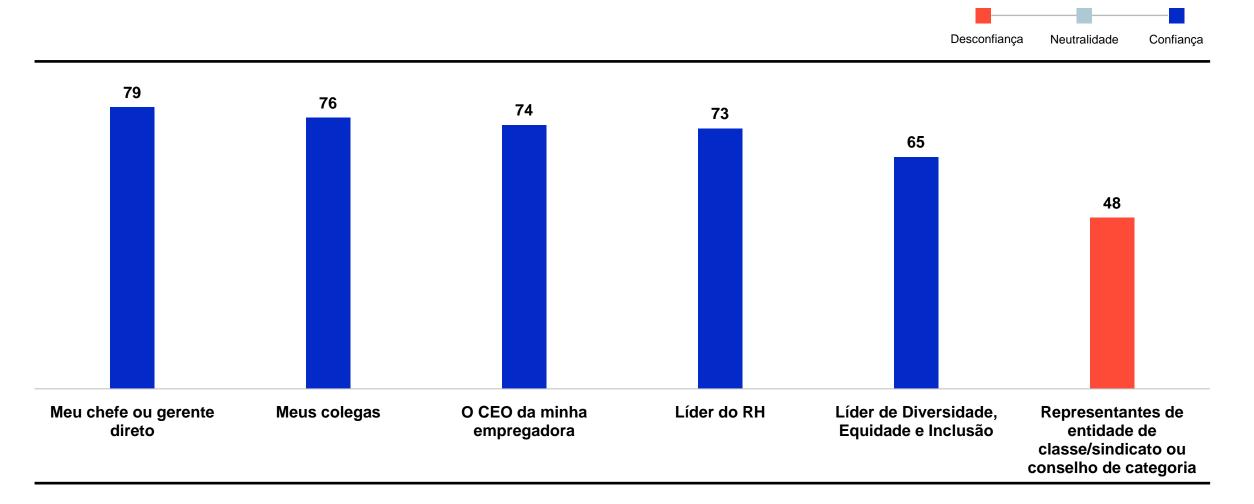
A organização lidou mal com uma transição

32%(total)

Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. BIG_SELL. Vagas de emprego vêm com muitos atrativos para fazer você assinar com uma determinada organização, e não com outra. Usando a escala abaixo, classifique os atrativos a seguir em termos de quanto seriam convincentes para você aceitar uma oferta de emprego com uma organização em detrimento de outra que não oferecesse a mesma coisa. Escala de 5 pontos, 2 primeiras, convincente. EMP_IMP. Ao considerar uma organização como potencial local de trabalho, qual é a importância de cada um dos fatores a seguir para você decidir se aceitaria ou não uma oferta de emprego nela? Indique sua resposta a cada item usando a escala abaixo. Escala de 3 pontos; 2 primeiros, importante. ATT_WHY. Quais das seguintes alternativas melhor descrevem os motivos específicos para você ter saído, ou querer sair, de seu emprego atual? Escolha até três. Pergunta feita aos que mudaram ou pretendem mudar sua atual situação de trabalho. (JOB_ATT/2-4;6). Média de 7 países. "Governança" é uma combinação dos atributos 12-14. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1).

ALAVANQUE O PODER DAS VOZES DE CONFIANÇA

Porcentagem dos que confiam, entre empregados no Brasil

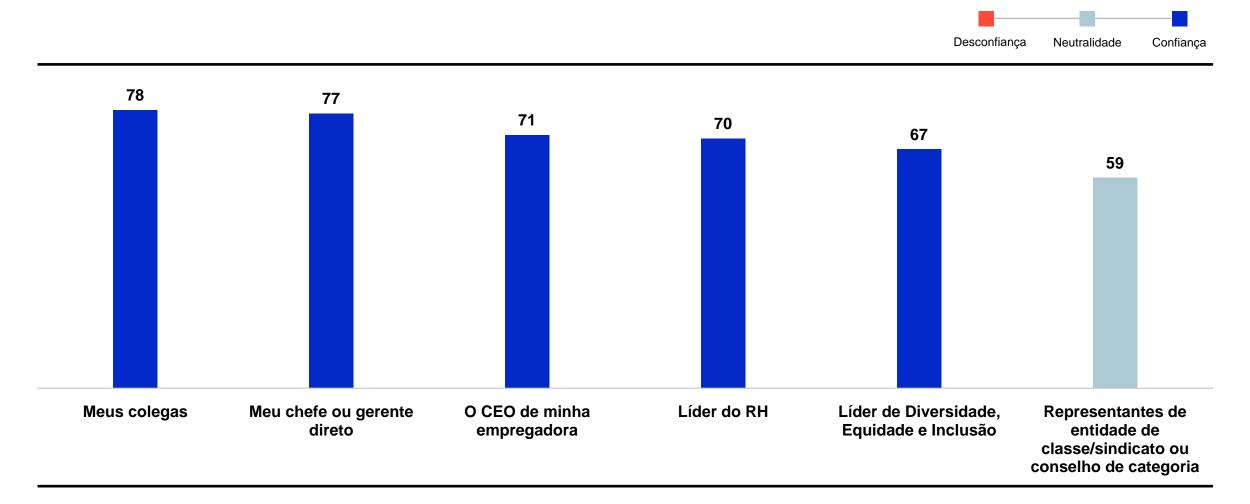






ALAVANQUE O PODER DAS VOZES DE CONFIANÇA

Porcentagem dos que confiam, entre empregados



CEOs DEVEM PERSONIFICAR VALORES DO EMPREGADOR

Aumento percentual na probabilidade de confiar no empregador, mostrando as cinco respostas mais indicadas (análise de regressão logística)

Quando os empregados sentem	A probabilidade de confiar aumenta em
que as ações do CEO representam os valores da organização	+6,11%
que têm um ambiente de trabalho seguro	+4,92%
que são valorizados por seu empregador	+4,70%
que a gerência sempre lhes conta a verdade	+4,64%
que a gerência se comunica com eles regularmente	+4,32%

Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. Análise das opções separadamente; os resultados mostrados são efeitos marginais em relação à propensão a confiar. EMP_VAL. Pensando em seu atual empregador, até que ponto você concorda com as seguintes afirmações? Escala de 9 pontos; 4 primeiros, concordo. Pergunta feita aos que são empregados (Q43/1). TRU_INS. Segue abaixo uma lista de instituições. Indique o quanto você confia que cada uma dessas instituições atue corretamente. Escala de 9 pontos; 4 primeiros, confio. "Seu empregador" mostrado àqueles que são empregados (Q43/1). Média de 7 países. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1). Para uma explicação completa sobre como esses dados foram calculados, consulte o Apêndice Técnico.

CEOS SÃO PRESSIONADOS POR CONSUMIDORES, INVESTIDORES E EMPREGADOS A SE POSICIONAR

Consumidores motivados por convicção

Porcentagem dos que escolhem trocam, evitam ou boicotam uma marca com base em seu posicionamento em relação a questões da sociedade

64%

Empregados motivados por convicção

Porcentagem dos que escolhem, deixam, evitam ou consideram **empregadores** com base em seus valores e crenças

61%

Porcentagem de investidores dos EUA que concordam

Líderes empresariais têm obrigação de usar seu poder e sua influência para defender mudanças positivas na sociedade

92%

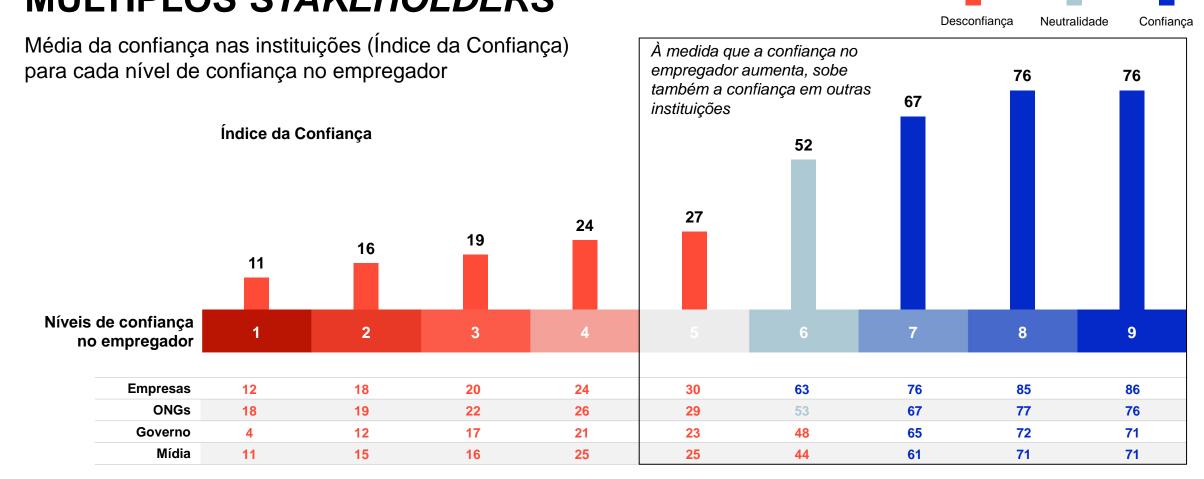
Fonte: 2020 Edelman Trust Barometer Special Report: Institutional Investors

Fonte: Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: Confiança, o novo capital da marca

Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: Confiança, o novo capital da marca. Segmentos de consumidores motivados por convicção. Média de 14 países. Consulte o Apêndice Técnico para a explicação completa sobre como a compra motivada por convicção foi mensurada.

Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. Segmentos de empregados motivados por convicção. Média de 7 países. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1). Consulte o Apêndice Técnico para uma explicação completa sobre como os empregados motivados por convicção foram mensurados.

POR QUE ISSO É IMPORTANTE: PAPEL CRUCIAL PARA A CONFIANÇA NO EMPREGADOR EM UMA SOCIEDADE DE MÚLTIPLOS STAKEHOLDERS



Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. O Índice de Confiança é a média da porcentagem de confiança em ONGs, empresas, governo e mídia. TRU_INS. Segue abaixo uma lista de instituições. Indique o quanto você confia que cada uma dessas instituições atue corretamente. Escala de 9 pontos; 4 primeiros, confio. "Seu empregador" foi mostrado àqueles que são empregados (Q43/1). Média de 7 países. Os dados mostram o escore das quatro primeiras respostas (6-9, confio) para cada nível de confiança no "empregador" de 1 a 9. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1).



O NOVO PACTO EMPREGADOR-EMPREGADO

1

Empregados em primeiro lugar

Consumidores, investidores e empregados concordam que os empregados agora são seus stakeholders mais importantes — e influentes. Atender às expectativas deles gera defesa e lealdade. Empregadores que não fazem isso correm os riscos do ativismo disruptivo e da maior rotatividade

2

Compartilhe o poder

Os empregados sabem que agora têm mais poder e querem ter maior participação. Faça o planejamento estratégico de baixo para cima a fim de gerar mais envolvimento. 3

Posicione-se

Mais impacto social é uma forte expectativa da maioria das pessoas que procuram emprego. Centre sua estratégia de negócio e sua marca como empregador em seus compromissos acerca de questões sociais, como saúde, meio ambiente e diversidade, equidade e inclusão.

4

Qualifique sua força de trabalho

A ampliação das responsabilidades sociais não reduz a necessidade urgente de os empregadores treinarem profissionais para os trabalhos do futuro. Habilitar os trabalhadores para que prosperem na era da automação e da IA é uma vantagem competitiva e aumenta a confiança dos empregados.

SUPPLEMENTAL DATA

EXPECTATIONS AND PERFORMANCE IN DETAIL - MARKETS

Percent who say each is a strong expectation or a deal breaker when considering a job, and percent who agree their employer is performing well on each

	G	lob	al 7		В	raz	zil		C	hina	a	G	err	nan	у		Indi	а		Ja	pan			UK			U.	.S.
Expectation Performance	EX	Р	PEI	₹ 🛮	EXF		PER	₹ [EXF	P	ER	3	ΧP	PE	R	ΕX	Р	PER	E	ΧP	PE	ER	ΕX	Р	PER		ΧP	PER
+/- : change from Jan 2019 to Aug 2021		⊦/-	-	-/-	+	/-	+	·/-	+	/-	+/-	-	+/-		+/-		- /-	+/	<u>-</u>	+/-		+/-		- /-	+/	/_	+/-	+/-
CAREER ADVANCEMENT	82	3	63 -	2 8	9	7 6	52 -	3 8	8 4	4 83	6	75	5	59	0	91	7 8	34 4	68	3	36	-6	80	4 6	61 4	85	4	66 -1
They offer training programs to keep skills up to date	81	3	66 -	-1 8	9 9	9 6	65 -	1 88	8 4	4 84	1 6	72	0	61	-2	91	8 8	35 5	64	2	41	-5	80	4 6	66 5	85	5 4	66 -1
Opportunities to move up	78	4	59 -	-1 8	8 8	3 5	59 -2	2 8	8 (80	9	65	6	52	2	91	8 8	32 3	63	6	30	-6	72	2 5	54 2	82	2 5	63 1
Competitive wages	85	3	59 -	3 8	9 !	5 5	54 -(6 8	9 4	4 82	2 7	84	6	54	1	91	7 8	31 3	74	2	30	-7	85	4 5	58 4	89	4	62 -1
They offer me interesting and valuable work experiences	82	3	69 -	2 8	8 !	5 6	69 -	1 8	6	1 84	1 3	77	6	67	-2	92	6 8	36 3	70	3	41	-7	82	6 6	36 3	84	4	71 -2
PERSONAL EMPOWERMENT	77	5	60 -	-1 8	1 7	7 5	58 -	4 8	3 !	5 78	3 6	71	7	55	4	88	9 7	79 1	63	4	37	-3	75	4 5	57 2	. 80	2	62 -3
Employees reflect customer diversity	75	6	62 -	2 7	8 !	5 5	59 -	7 82	2 8	3 79	9 6	68	10	57	3	88	10 8	31 1	59	6	35	0	72	3 6	31 0	78	5	65 -5
Management always tells the truth	84	7	60	1 8	7	7 5	55 -	5 80	6 (6 77	8	81	7	58	11	90	12 7	78 3	73	6	40	-3	84	5 5	56 6	; 86	3	61 -3
Will not promote those who do not live up to company values	67	4	48 -	7 6	7 !	5 4	15 -9	9 7	9 :	5 75	5 6	60	12	41	-2	80	6 6	35 -7	53	2	24	-10	64	3 4	1 5 -3	3 70	2	49 -6
Management communicates regularly with employees	83	5	65	0 8	7 (6	63 -2	2 8	5 ;	3 80	5	76	4	61	3	92	10 8	31 2	73	7	43	-3	82	4 6	33	, 85	3	68 0
CEO embodies the values of the organization	75	2	62 -	-1 7	9 9	9 6	31 1	1 8	1 -	2 80	3	69	3	56	1	87	6 8	33 2	59	4	38	-3	74	4 5	57 3	80	0 (65 -1
Easy for employees to give input	80	4	63	1 8	6 8	3 6	31 () 8(6	5 81	1 9	74	7	57	8	90	6 8	34 4	64	2	37	-2	77	2 (31 4	84	0	66 -3
Include employees in the planning process	76	6	60	0 8	6 9	9 6	31 -4	4 80	0 8	3 77	8	69	6	53	5	88	10 8	30 3	60	4	39	-3	74	7 5	55 3	, 77	3	59 -4
SOCIAL IMPACT	71	5	57 -	-2 7	4 4	4 5	56 -0	6 8 ⁻	1 8	8 79	7	63	8	50	1	85	9 7	78 1	54	5	32	-4	68	7 5	53 2	. 72	2 6	59 -1
Opportunities to address social problems	70	5	56 -	4 7	9 4	4 5	56 -0	6 8	1 1	0 80	8 (62	8	46	1	88	12 7	78 0	45	2	32	-3	67	6 5	51 -1	ı 71	7	56 -5
Has a greater purpose	75	4	68 -	2 7	8	4 6	69 - <i>2</i>	2 84	4 () 83	3	65	10	61	-1	88	4 8	35 3	62	7	45	-3	74	9 6	66 1	77	7	72 0
CEO addresses controversial issues I care about	62	6	51 -	-1 6	4 () 5	52 -	4 7	4 1	5 75	5 9	56	8	44	3	76	7 7	7 0 -1	46	3	25	-4	58	8 4	1 5 5	, 62	7	51 3
Business reflects my values	76	6	60 -	2 8	1 7	7 5	59 -	5 8	5 :	5 81	1 3	70	7	54	1	88	10 8	31 1	56	7	30	-4	74	7 5	57 4	. 78	5	64 2
Meaningful work that shapes society	75	5	61 -	2 8	1 (6	31 -(6 8	3	5 82	2 7	68	8	55	1	90	9 8	32 2	61	5	37	-2	72	9 5	55 0	75	5 4	61 1
Would stop engaging in specific business practices	67	6	48 -	3 6	2 2	2 4	11 -1	0 79	9 1	5 74	1 12	59	7	40	0	81	9 7	72 1	54	7	23	-6	64	0 4	13 0	71	5	49 -4

2021 Edelman Trust Barometer Special Report: The Belief-Driven Employee. EMP_IMP. When considering an organization as a potential place of employment, how important is each of the following to you in deciding whether or not you would accept a job offer there? Please indicate your answer to each item using the scale below. 3-point scale; top 2 box, important. EMP_VAL. Thinking about your current employer, to what extent do you agree with the following statements? 9-point scale; top 4 box, agree. Question asked of those who are an employee (Q43/1). 7-mkt avg. All data is filtered to be among employees who work for an organization or corporation (Q43/1).



EXPECTATIONS AND PERFORMANCE IN DETAIL - DEMOS

Percent who say each is a strong expectation or a deal breaker when considering a job, and percent who agree their employer is performing well on each

		Me	n		W	om	en			18-3	34		3	5-5	4		5	5+			Lov	,		Mic	ddle			Hig	h
Expectation Performance	EX	Р	PEI	₹ .	EXF)	PEF	₹ 🛮	ΕX	Р	PEF	2	EXF	P F	PER	13	ΧP	PE	R	ΕX	P	PER	E	ΧP	PE	R	EXI	P	PER
+/- : change from Jan 2019 to Aug 2021		+/-		-/-	+	-/-	_	-/-		- /-		/-		-/-	+/		+/-		+/-		-/-	+/		+/-		+/-	-	- /-	+/-
CAREER ADVANCEMENT	82	3	65 -	3 8	1 4	4 6	62 -	1 8	34	4 (67 -	3	82	4 6	4 1	78	4	56	-3	76	4 5	1 -4	82	3	64	-1	86	3 7	71 -1
They offer training programs to keep skills up to date	81	4	67 -	-1 8	1 (3 6	35 -	1 8	34	4 (69 -	2 8	81 ;	3 6	7 2	76	4	60	-3	76	3 5	4 -2	81	4	66	-1	85	3 7	75 0
Opportunities to move up	78	3	61 -	2 7	7 !	5 5	57 -	1 8	33	5 6	65 -	3	78	5 5	9 2	69	4	50	0	72	6 4	7 -3	3 77	3	59	0	83	3 6	68 -1
Competitive wages	85	3	61 -	.3 8	5 (3 5	57 -	2 8	36	3 6	63 -	4 8	85 ;	3 6	0 1	85	7	51	-4	81	3 4	7 -6	85	3	60	-2	89	5 6	67 -1
They offer me interesting and valuable work experiences	82	2	69 -	.4 8	2 (3 6	- 86	1 8	34	3	71 -	2 8	82	4 6	9 -1	80	2	64	-4	76	4 5	6 -4	ı 83	3	70	-2	85	1 7	75 -2
PERSONAL EMPOWERMENT	77	3	61 -	.3 7	7 (6 5	58 -	1 7	79	5 (63 -	3	77	5 6	0 1	74	2	54	-1	72	5 4	7 -5	77	6	61	0	81	2 6	67 -2
Employees reflect customer diversity	73	4	62 -	.5 7	6	7 6	31 -	1 7	78	5	64 -	5	74	7 6	2 0	69	4	57	-2	71	7 5	0 -5	75	7	63	-1	78	3 6	69 -2
Management always tells the truth	83	5	61	0 8	4	7 5	59 2	2 8	33	6	64 -	2 8	84	7 6	0 4	83	4	54	1	79	7 4	8 -4	ļ <mark> </mark> 84	7	62	3	87	5 6	66 0
Will not promote those who do not live up to company values	67	3	50 -	.8 6	7 !	5 4	16 -	6 7	71	5	53 -	7	67	5 4	9 -4	61	0	39	-8	62	1 3	7 -1	0 68	7	50	-5	70	0 5	54 -7
Management communicates regularly with employees	83	4	66 -	-1 8	2 !	5 6	53 -	1 8	34	6	67 -	3 8	82 4	4 6	6 3	81	2	60	0	79	6 5	0 -4	1 83	5	66	1	86	3 7	72 -1
CEO embodies the values of the organization	76	2	64 -	.2 7	' 5 (3 6	60 -	1 7	77	2 6	65 -	3	75	2 6	2 0	73	2	58	2	68	3 4	8 -4	ļ 7 6	3	64	1	81	1 6	69 -3
Easy for employees to give input	79	2	64 -	-1 8	i1 !	5 6	32 (3 8	32	4 (67 (o 7	، 79	4 6	3 3	77	1	57	0	76	7 4	8 -5	80	4	64	2	83	2 7	72 2
Include employees in the planning process	76	4	61 -	.2 7	5	7 5	58 (ე 7	78	4 (64 -	2	76	8 6	0 2	71	4	53	-1	72	6 4	7 -5	76	7	60	1	79	3 6	68 -1
SOCIAL IMPACT	71	4	59 -	.3 7	1 7	7 5	56 -	1 7	7 5	7 (62 -	3	70 (6 5	B -1	63	3	49	-3	66	7 4	5 -6	71	7	58	-1	75	2 6	65 -3
Opportunities to address social problems	68	3	57 -	.4 7	1 7	7 5	55 -	3 7	76	7 (62 -	3 6	69 ;	5 5	6 -3	59	4	46	-4	67	8 4	4 -5	70	6	57	-2	72	2 6	63 -5
Has a greater purpose	75	4	69 -	.2 7	6	6 6	67 -	1 7	78	4 (69 -	3	75 (6 6	8 -1	70	3	67	0	69	4 5	3 -6	76	6	70	0	79	2 7	75 -2
CEO addresses controversial issues I care about	62	4	52 -	.3 6	2 8	8 4	19 ·	1 6	88	8	57 -	1	61 (6 5	1 2	53	4	39	-4	59	8 4	1 -4	62	7	52	1	66	3 5	57 -3
Business reflects my values	75	4	61 -	4 7	6	7 5	59 -	1 7	79	7 (64 -	4	75	5 6	0 0	70	4	54	-2	70	6 4	8 -6	76	7	60	-2	80	3 6	68 -3
Meaningful work that shapes society	76	5	62 -	.3 7	5 (6 6	60 -	1 7	79	6	65 -	3	75 (6 6	2 0	69	2	52	-4	70	5 4	8 -6	76	6	62	-1	79	3 6	69 -1
Would stop engaging in specific business practices	67	3	50 -	4 6	7 8	8 4	16 -	2 7	71	7 !	54 -	4 (67 (6 4	8 -1	58	3	36	-6	62	8 3	7 -7	67	8	49	-2	71	1 5	55 -3

2021 Edelman Trust Barometer Special Report: The Belief-Driven Employee. EMP_IMP. When considering an organization as a potential place of employment, how important is each of the following to you in deciding whether or not you would accept a job offer there? Please indicate your answer to each item using the scale below. 3-point scale; top 2 box, important. EMP_VAL. Thinking about your current employer, to what extent do you agree with the following statements? 9-point scale; top 4 box, agree. Question asked of those who are an employee (Q43/1). 7-mkt avg., by demographics. All data is filtered to be among employees who work for an organization or corporation (Q43/1).



PERFORMANCE GAP BY MARKETS

Percentage gap between those who say each is a strong expectation or a deal breaker when considering a job, and percent who agree their employer is performing well on each

	Global 7	Brazil	China	Germany	India	Japan	UK	U.S.
CAREER ADVANCEMENT	18	27	5	16	8	32	19	20
They offer training programs to keep skills up to date	15	24	4	11	6	23	14	19
Opportunities to move up	19	29	8	13	9	33	18	19
Competitive wages	26	35	7	30	10	44	27	27
They offer me interesting and valuable work experiences	13	19	2	10	6	29	16	13
PERSONAL EMPOWERMENT	17	24	4	16	9	26	18	18
Employees reflect customer diversity	13	19	3	11	7	24	11	13
Management always tells the truth	24	32	9	23	12	33	28	25
Will not promote those who do not live up to company values	19	22	4	19	15	29	19	21
Management communicates regularly with employees	18	24	5	15	11	30	19	17
CEO embodies the values of the organization	13	18	1	13	4	21	17	15
Easy for employees to give input	17	25	5	17	6	27	16	18
Include employees in the planning process	16	25	3	16	8	21	19	18
SOCIAL IMPACT	14	18	2	13	7	22	15	14
Opportunities to address social problems	14	23	1	16	10	13	16	15
Has a greater purpose	7	9	1	4	3	17	8	5
CEO addresses controversial issues I care about	11	12	-1	12	6	21	13	11
Business reflects my values	16	22	4	16	7	26	17	14
Meaningful work that shapes society	14	20	1	13	8	24	17	14
Would stop engaging in specific business practices	19	21	5	19	9	31	21	22

2021 Edelman Trust Barometer Special Report: The Belief-Driven Employee. EMP_IMP. When considering an organization as a potential place of employment, how important is each of the following to you in deciding whether or not you would accept a job offer there? Please indicate your answer to each item using the scale below. 3-point scale; top 2 box, important. EMP_VAL. Thinking about your current employer, to what extent do you agree with the following statements? 9-point scale; top 4 box, agree. Question asked of those who are an employee (Q43/1). 7-mkt avg. All data is filtered to be among employees who work for an organization or corporation (Q43/1).



PERFORMANCE GAP BY DEMOGRAPHICS

Percentage gap between those who say each is a strong expectation or a deal breaker when considering a job, and percent who agree their employer is performing well on each

	Men	Women	18-34	35-54	55+	Low	Middle	High
CAREER ADVANCEMENT	17	20	17	18	21	25	18	14
They offer training programs to keep skills up to date	14	16	15	14	16	22	15	10
Opportunities to move up	17	20	18	19	19	25	18	15
Competitive wages	24	28	23	25	34	34	25	22
They offer me interesting and valuable work experiences	13	14	13	13	16	20	13	10
PERSONAL EMPOWERMENT	16	19	16	16	20	26	16	13
Employees reflect customer diversity	11	15	14	12	12	21	12	9
Management always tells the truth	22	25	19	24	29	31	22	21
Will not promote those who do not live up to company values	17	21	18	18	22	25	18	16
Management communicates regularly with employees	17	19	17	16	21	29	17	14
CEO embodies the values of the organization	12	15	12	13	15	20	12	12
Easy for employees to give input	15	19	15	16	20	28	16	11
Include employees in the planning process	15	17	14	16	18	25	16	11
SOCIAL IMPACT	12	15	13	13	14	21	13	10
Opportunities to address social problems	11	16	14	13	13	23	13	9
Has a greater purpose	6	9	9	7	3	16	6	4
CEO addresses controversial issues I care about	10	13	11	10	14	18	10	9
Business reflects my values	14	17	15	15	16	22	16	12
Meaningful work that shapes society	14	15	14	13	17	22	14	10
Would stop engaging in specific business practices	17	21	17	19	22	25	18	16

2021 Edelman Trust Barometer Special Report: The Belief-Driven Employee. EMP_IMP. When considering an organization as a potential place of employment, how important is each of the following to you in deciding whether or not you would accept a job offer there? Please indicate your answer to each item using the scale below. 3-point scale; top 2 box, important. EMP_VAL. Thinking about your current employer, to what extent do you agree with the following statements? 9-point scale; top 4 box, agree. Question asked of those who are an employee (Q43/1). 7-mkt avg., by demographics. All data is filtered to be among employees who work for an organization or corporation (Q43/1).



TECHNICAL APPENDIX

HOW WE CALCULATED BELIEF-DRIVEN EMPLOYEES

Respondents were asked a series of questions regarding the role their values, opinions about social issues, and political beliefs played in their choice of employers. The Belief-Driven Employee (BDE) scale was created by averaging respondents' answers to the seven 9-pt agree/disagree scale items, shown in the table to the right.

- Non belief-driven employees were those that scored between 1 4.99 on the BDE scale, meaning on average they disagreed with these statements.
- Respondents who scored between 5.00 9.00 on the BDE scale were classified as belief-driven employees, meaning on average they saw themselves reflected at least to some extent in these statements

Respondents were asked:

Please indicate how much you agree or disagree with the following statements

Even if an organization offers me a lot more money than I currently make, I will not work there if I disagree with the company's stand on important social issues I have taken a job with an organization for the sole reason that I appreciated its positions on controversial societal or political issues I have left a job at one organization and started working somewhere else because I liked the values of one organization more than the other I have strong opinions about many societal and political issues. The organizations that I choose to work for, and not work for, are one important way I express those opinions I have left my job at an organization solely because it remained silent on a societal or political issue that I believed it had an obligation to publicly address There are some industries or business sectors I would never work in regardless of how much money they would pay me because I think they are fundamentally immoral I am more interested in working for an organization that prides itself on its financial and marketplace success than one that prides itself on being one of the most socially responsible in its sector (reversed scored)

HOW WE CALCULATED INCREASED LIKELIHOOD TO TRUST ONE'S EMPLOYER

Employees were asked to indicate whether a series of statements (see the table on the right) described their current employment situation. Their responses were then incorporated into a discrete choice analysis to determine which characteristics, if present versus not, provide the greatest potential lift to trust in one's employer.

The top five statistically significant drivers, defined in terms of their marginal effect on the likelihood to trust one's employer are displayed on the slide.

Respondents were asked:

Thinking about your current employer, to what extent do you agree with the following statements?

I am being paid fairly for the work I do

My employer makes sure that wages keep up with the cost of living over time

My employer provides me with many opportunities to move up within the organization

My job offers me interesting and valuable work experiences

My employer offers training programs to help employees keep their skills up-to-date

I feel that I have a safe working environment

I have received a significant raise or increase in pay within the last five years

My company makes it easy for me to give input and feedback to management

The employees at all levels within the organization reflect the diversity of the customers and community we serve

Management always tells employees the truth

Management communicates regularly with employees about what is happening within the organization

My organization includes employees in the planning and strategy development process

I feel valued by my employer

The CEO's actions embody the values of our organization

My employer does not promote or reward people who do not live up to our organization's values, even if they perform well in other ways

I can bring my whole self to work. I am free to express who I am and all aspects of my culture, sexual or gender orientation, and heritage

My values are reflected in the way the organization goes about its business

I understand and support my organization's greater purpose

My employer offers me opportunities within my job to engage in activities that help address social problems or support the local community

My organization's CEO speaks out publicly about controversial social and political issues that I care about

I have the opportunity to do work that will shape the future of society in some meaningful way

I feel comfortable voicing my opinion even when it is different from my boss'

If employees objected, my employer would stop engaging in specific business practices or working with certain organizations

I am more likely now than a year ago to voice my objections to management or engage in some other sort of workplace protest if I were to strongly disagree with an action the organization has taken or a policy they have implemented

FULL TEXT FOR ANSWER CHOICES ABBREVIATED IN THE REPORT REASONS THEY ARE LEAVING THEIR JOB

ATT_WHY: Which of the following best describe the specific <u>reasons</u> why you have left, <u>or are looking to leave your current job</u>?

Shortened	Full
Want a job that's more personally fulfilling	Seeking a job that is more personally fulfilling
Want something entirely new	Looking to do something entirely new and different
Want to go where they feel more valued	Seeking an organization where I will feel more valued
Want more continuous learning	Seeking an organization that provides more continuous learning and reskilling opportunities
Want a more socially engaged organization	I want to work for an organization that is more active and engaged in addressing social and community problems that I care about
Want a more inclusive culture	Seeking a more inclusive and welcoming organizational culture
Want better work-life balance	Seeking better work-life balance
Want a job less likely to lead to burnout	Seeking a job that is less stressful or less likely to lead to burnout
My employer requiring that I return to an office	My employer is requiring that I return to an office or workplace on a more regular basis than I am willing to commit to
Want a safer workplace	Seeking a safer workplace
Looking to earn more money or get better benefits	Looking to earn more money or get better benefits
Looking to move up and advance my career	Looking to move up and advance my career

FULL TEXT FOR ANSWER CHOICES ABBREVIATED IN THE REPORT FORMS OF WORKPLACE ACTIVISM

POW_HOW. What would you personally be willing to do in order to produce or motivate what you consider to be urgently necessary changes within the organization you work for?

Shortened	Full
Petition senior management to make change	Band together with other employees to petition senior management to make changes
Suggest changes to direct manager or HR	Reach out to my direct manager or HR representative and suggest the changes I would like to see
Send internal comms to senior management	Send internal communications directly to senior management urging change
Whistleblowing	Engage in whistleblowing
Go on strike or work slow-down	Go on strike or engage in a work slow-down
Leak internal documents or emails	Leak internal documents or emails
Social media campaign	Engage in a publicly-facing social media campaign pressuring management to make changes
Protest outside our offices or factories	Publicly protest outside of our corporate offices or factories

FULL TEXT FOR ANSWER CHOICES ABBREVIATED IN THE REPORT EMPLOYER EXPECTATIONS

EMP_IMP. When considering an organization as a potential place of employment, how important is each of the following to you in deciding whether or not you would accept a job offer there?

Shortened	Full
Competitive wages	They ensure that their employees' wages keep up with increases in the cost of living over time
They offer training programs to keep skills up to date	They offer training programs to help employees keep their skills up-to-date
Opportunities to move up	There are many opportunities for me to move up within the organization
They offer me interesting and valuable work experiences	My job offers me interesting and valuable work experiences
Management always tells the truth	Management always tells employees the truth
Management communicates regularly with employees	Management communicates regularly with employees about what is happening within the organization
Easy for employees to give input	They make it easy for employees to give input and feedback to management
CEO embodies the values of the organization	The CEO's actions embody the values of the organization
Include employees in the planning process	They include employees in the planning and strategy development process

FULL TEXT FOR ANSWER CHOICES ABBREVIATED IN THE REPORT EMPLOYER EXPECTATIONS (CONTINUED)

EMP_IMP. When considering an organization as a potential place of employment, how important is each of the following to you in deciding whether or not you would accept a job offer there?

Shortened	Full
Employees reflect customer diversity	The employees at all levels within the organization reflect the diversity of the customers and community it serves
Will not promote those who do not live up to company values	The organization refuses to promote or reward people who do not live up to its values even if they perform well in other ways
Meaningful work that shapes society	There are opportunities within my job to engage in activities that help address social problems or support the local community
Business reflects my values	My values are reflected in the way the organization goes about its business
Has a greater purpose	The organization has a greater purpose that I understand and support
Opportunities to address social problems	I would have the opportunity to do work that will shape the future of society in some meaningful way
Would stop engaging in specific business practices if employees objected	If its employees objected, my employer would stop engaging in specific business practices or working with certain organizations
CEO addresses controversial issues I care about	The CEO speaks publicly about controversial social and political issues that I care about

FULL TEXT FOR ANSWER CHOICES ABBREVIATED IN THE REPORT EMPLOYEE VALUES

EMP_VAL. Thinking about your current employer, to what extent do you agree with the following statements?

Shortened	Full
They offer training programs to keep skills up to date	My employer offers training programs to help employees keep their skills up-to-date
Opportunities to move up	My employer provides me with many opportunities to move up within the organization
Competitive wages	My employer makes sure that wages keep up with the cost of living over time
They offer me interesting and valuable work experiences	My job offers me interesting and valuable work experiences
Employees reflect customer diversity	The employees at all levels within the organization reflect the diversity of the customers and community we serve
Management always tells the truth	Management always tells employees the truth
Will not promote those who do not live up to company values	My employer does not promote or reward people who do not live up to our organization's values, even if they perform well in other ways
Management communicates regularly with employees	Management communicates regularly with employees about what is happening within the organization

FULL TEXT FOR ANSWER CHOICES ABBREVIATED IN THE REPORT EMPLOYEE VALUES (CONTINUED)

EMP_VAL. Thinking about your current employer, to what extent do you agree with the following statements?

Shortened	Full
CEO embodies the values of the organization	The CEO's actions embody the values of our organization
Easy for employees to give input	My company makes it easy for me to give input and feedback to management
Include employees in the planning process	My organization includes employees in the planning and strategy development process
Opportunities to address social problems	My employer offers me opportunities within my job to engage in activities that help address social problems or support the local community
Has a greater purpose	I understand and support my organization's greater purpose
CEO addresses controversial issues I care about	My organization's CEO speaks out publicly about controversial social and political issues that I care about
Business reflects my values	My values are reflected in the way the organization goes about its business
Meaningful work that shapes society	I have the opportunity to do work that will shape the future of society in some meaningful way
Would stop engaging in specific business practices if employees objected	If employees objected, my employer would stop engaging in specific business practices or working with certain organizations

1 Sign text closeup for help wanted with red and white colors by entrance to store shop business building during corona virus covid 19 pandemic: ablokhin via Getty Images 2 Before the train driver strike in passenger traffic - Munich: Peter Kneffel/picture alliance via Getty Images 3 Video call from home during lockdown: Alistair Berg via Getty Images 4 Cashier scanning products at a grocery store wearing a facemask: Hispaniolistic via Getty Images 5 Overworked sign in UK: Ehimetalor Akhere Unuabona/Unsplash 6 Two workers are moving goods: Weiquan Lin via Getty Images 7 Young Family using a Laptop during Breakfast: Geber86 via Getty Images 8 Frontline Medical Workers Fight Against COVID-19 In Guangzhou: Shi Jianhua/VCG via Getty Images

