

2023 Edelman Trust Barometer

Relatório Especial: Confiança no
Ambiente de Trabalho



Relatório Especial do Edelman Trust Barometer 2023: Confiança no Trabalho

Sondagem on-line de empregados chega a sua terceira edição

Dados coletados entre 20 de julho e 1º de agosto de 2023

7

Países

6.977

Entrevistados

1.000+/-

Entrevistados por país**

Alemanha



Brasil

China

EUA

Índia

Japão

Reino Unido

Os dados coletados são representativos dos empregados em termos de idade, gênero e região na população de cada país. Para mais informações sobre os públicos pesquisados, consulte o Apêndice Técnico.

**O tamanho da amostra varia entre 986 e 1.003, dependendo do país

Margem de erro dos dados globais de 7 países: Público total +/- 1,5 ponto percentual (n=6.977)

Margem de erro dos dados específicos por país: Público total +/- 4,1 pontos percentuais (varia de acordo com o país, com base no tamanho da amostra, n=986 a n=1.003)

As margens de erros foram calculadas com confiabilidade de 99%



Confiança no Local de Trabalho desde 2019: Empregador ganha mais responsabilidades

Jan 2019

Empregadores são os mais confiáveis

Empregadores são a instituição com maior confiança

Edelman Trust Barometer 2019

Abr 2020

Empregadores são cruciais na resposta à pandemia

Confia-se mais nos empregadores para responder à pandemia do que em qualquer outra instituição

Relatório Especial do Edelman Trust Barometer 2020: Confiança e o Coronavírus

Set 2021

O empregado motivado por convicção

Empregados escolhem o empregador com base em seus valores e crenças

Relatório Especial do Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção

Jun 2022

Geração Z redefine o trabalho

A geração Z está aumentando nossa disposição a pressionar os empregadores para que promovam mudanças

Relatório Especial do Edelman Trust Barometer 2022: A Nova Cascata de Influência

Set 2022

O local de trabalho como ilha de civilidade

Os empregados estão mais à vontade para discutir assuntos controversos com colegas do que com vizinhos

Relatório Especial do Edelman Trust Barometer 2022: Confiança no Local de Trabalho

Set 2023

O local de trabalho repensado

Os empregadores devem repensar o que o trabalho significa para os empregados

Relatório Especial do Edelman Trust Barometer 2023: Confiança no Trabalho

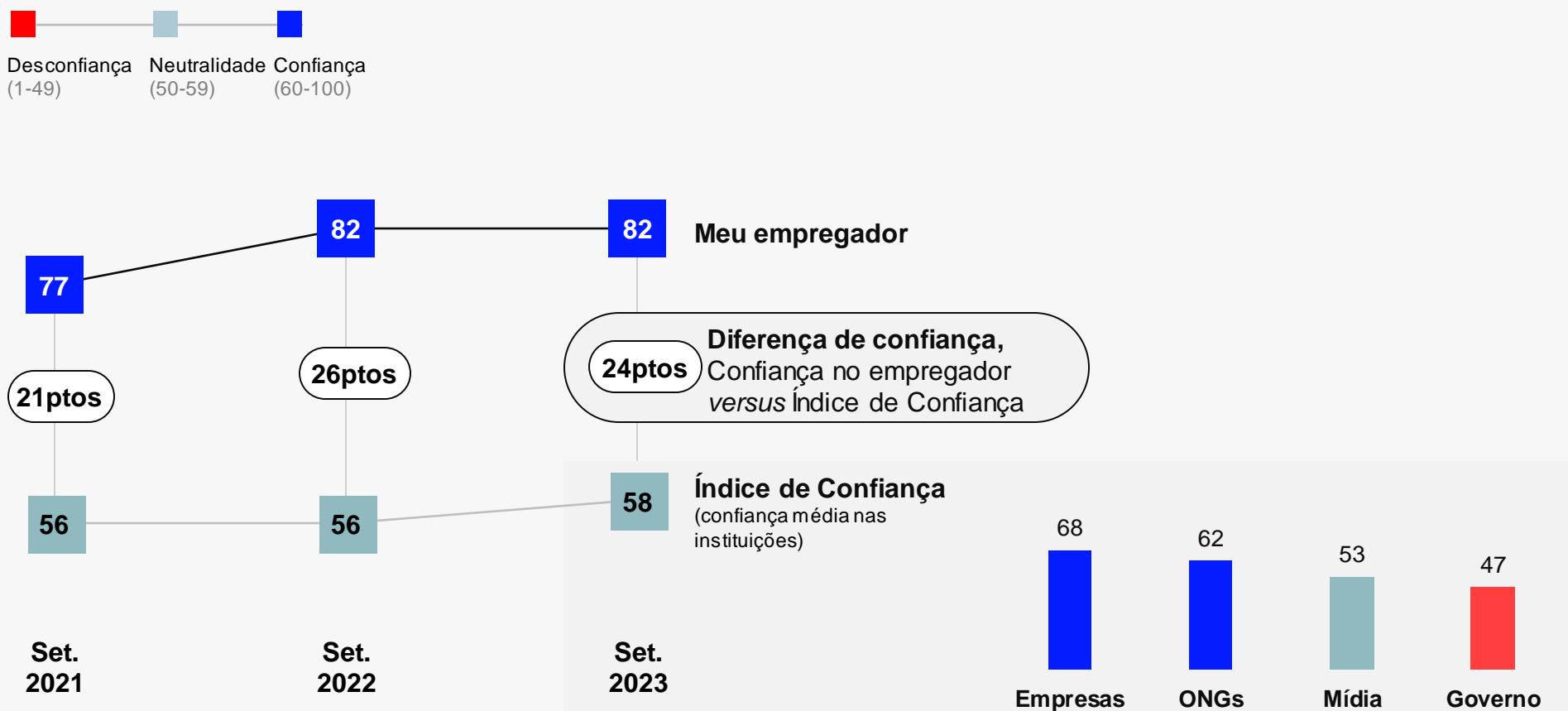


Empregadores encaram expectativas crescentes



Confiança no empregador e nas outras instituições continua desigual

Porcentagem de empregados que confiam, no Brasil

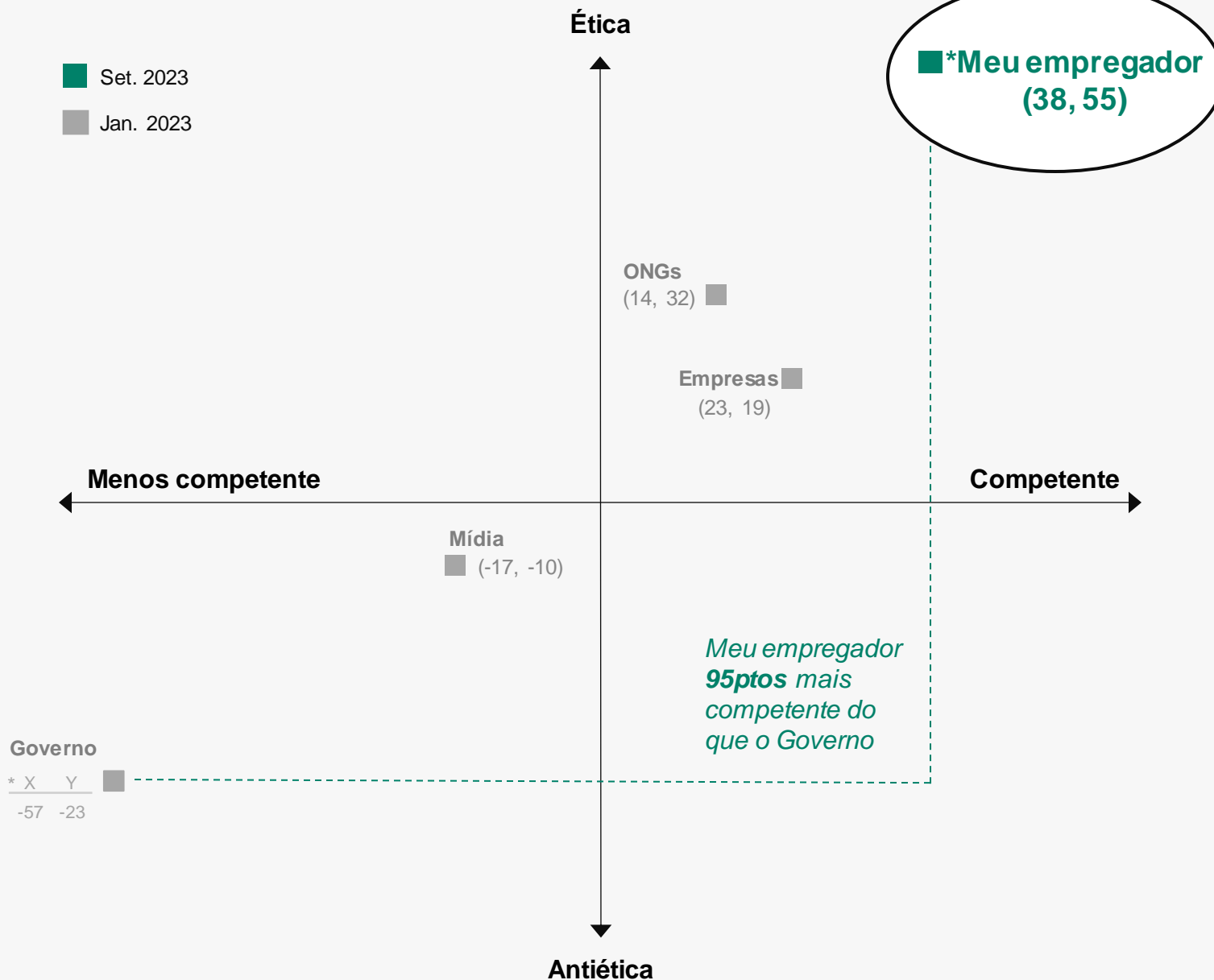


Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2023: Confiança no Trabalho. O Índice de Confiança é a média da porcentagem de confiança em ONGs, empresas, governo e mídia. TRU_INS. Segue abaixo uma lista de instituições. Indique o quanto você confia que cada uma dessas instituições atue corretamente. Escala de 9 pontos; 4 primeiros, confio. Brasil. Todos os dados foram filtrados para representar em empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1).



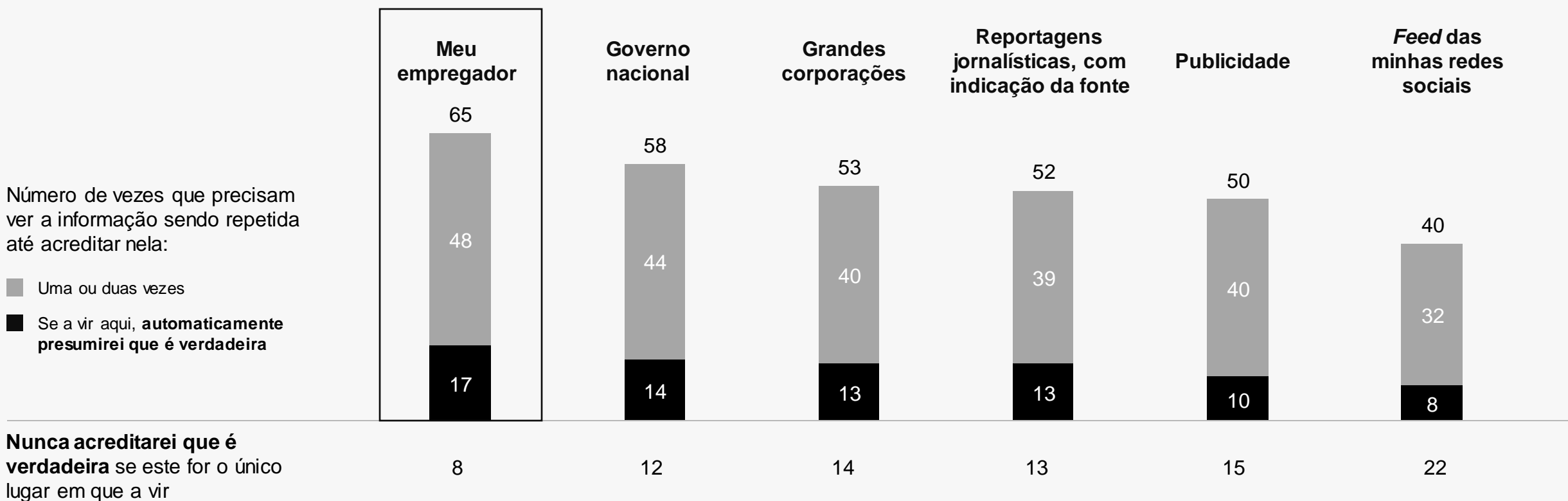
No Brasil, empregador supera todas as instituições em competência e ética

(score de competência, resultado do score de ética)



Mídias do empregador são as mais confiáveis, com mais credibilidade do que informações do governo ou de qualquer mídia

Porcentagem dos empregados que acreditam nas informações de cada fonte automaticamente ou após vê-las duas vezes ou menos, no Brasil



Quem está em busca de trabalho analisa se os CEOs falam abertamente sobre assuntos controversos

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

GLOBAL 7



Mudança significativa

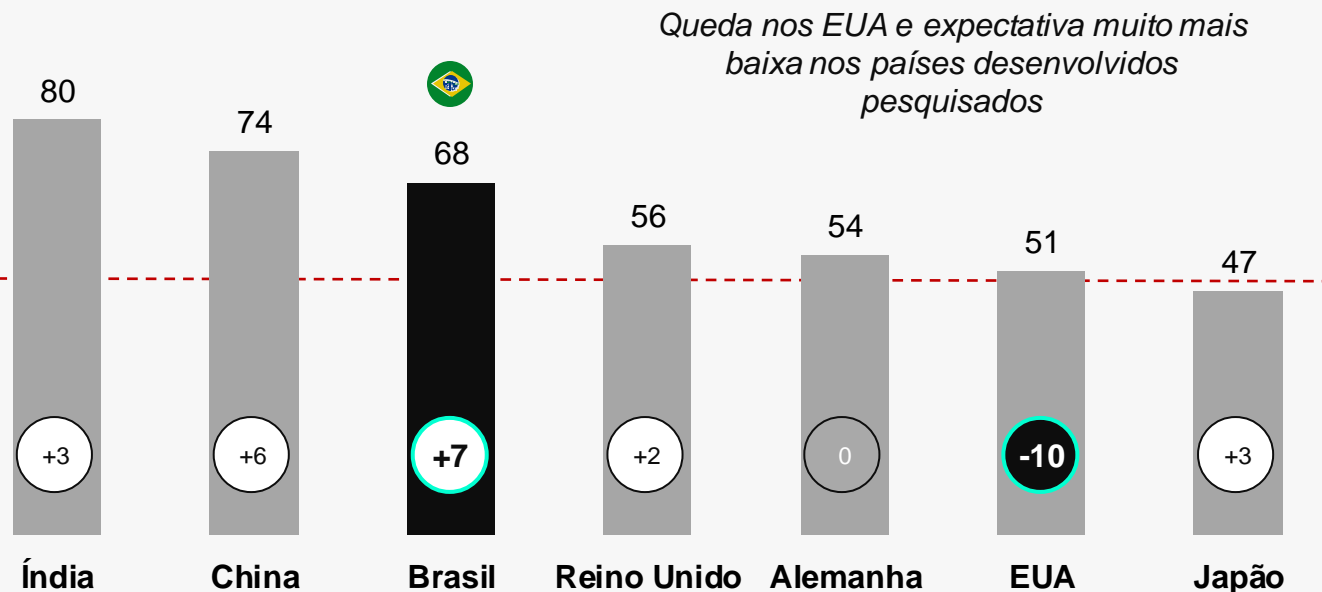
Ao considerar um emprego, espero que o **CEO fale publicamente sobre assuntos controversos** que me são caros

61%

+2 ptos



Mudança entre set. 2022 e set. 2023

Mais da metade concorda **50%**



Outras questões relevantes na hora de procurar emprego

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


 Mudança entre set. 2022 e set. 2023
 
 Mudança significativa

Avanço na carreira

88% 

Salários competitivos
Experiências profissionais
Qualificação
Oportunidades de carreira

Empoderamento pessoal

83% 

Comunicação constante
Informações verdadeiras
Facilidade para empregados opinarem
CEO personifica valores
Empregados no planejamento
Diversidade dos empregados

Impacto na sociedade

78% 

Reflete meus valores
Propósito maior
Trabalho significativo
Impacto social
Escuta empregados
CEO se posiciona



Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2023: Confiança no Trabalho. EMP_IMP. Ao considerar uma organização como potencial empregadora, qual é a importância de cada um dos seguintes itens para você decidir se aceitaria ou não um emprego nela? Escala de 3 pontos; 2 primeiros, importante. Brasil. Todos os dados foram filtrados para representarem empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1). "Avanço na carreira" é a média dos atributos 1-4; "Empoderamento pessoal" é a média dos atributos 5-6 e 8-11; "Impacto na sociedade" é a média dos atributos 12-17. As mudanças anuais tiveram sua significância testada usando-se um pacote de testes t com nível de 99%+ de confiabilidade. Os textos dos atributos foram resumidos para facilitar a leitura; veja os textos completos no Apêndice Técnico.



Empregados querem redefinir relação vida-trabalho

Porcentagem dos empregados que afirmam, no Brasil

Por causa de tudo o que tem acontecido no mundo nos últimos anos, **estou reavaliando como gasto meu tempo**

79% 67%

É mais importante do que nunca que **os empregadores repensem o que o trabalho significa** para os empregados

79% 72%



Em meio a tensões econômicas e geopolíticas, medo do desemprego persiste

Porcentagem de empregados que se preocupam, no Brasil


 Mudança entre set. 2022 e set. 2023
 
 Mudança significativa

Estou preocupado de **perder meu emprego** devido a uma ou mais dessas razões (combinação)

89%

**+4
ptos**



Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2023: Confiança no Trabalho. 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. Pergunta feita a metade da amostra. Brasil. Desemprego é a combinação dos atributos 1-3, 5 e 22-24. Todos os dados foram filtrados para representarem os empregados que trabalham para uma organização ou corporação (Q43/1). As mudanças anuais tiveram sua significância testada usando-se um pacote de testes t com nível de 99%+ de confiabilidade.



**Empregados
jovens lideram
pressão por
trabalho mais
significativo**



Empregados mais jovens impulsionam redefinição do significado do trabalho

Porcentagem dos empregados que afirmam, no Brasil

Tenho sido influenciado por meus colegas de 20 e poucos anos em uma ou mais dessas áreas (combinação)

97%

7 principais, de 11:



Colegas jovens influenciam a disposição para pressionar empregadores

Porcentagem dos empregados que afirmam, no Brasil


 Mudança significativa

Colegas de 20 e poucos anos têm influenciado...

...minha disposição para pressionar meu empregador para mudar coisas que não aprovo

60%

▲
+5
ptos

Mudança entre
set. 2022 e
set. 2023

...minha abertura a **sindicatos** ou organizações trabalhistas

59%

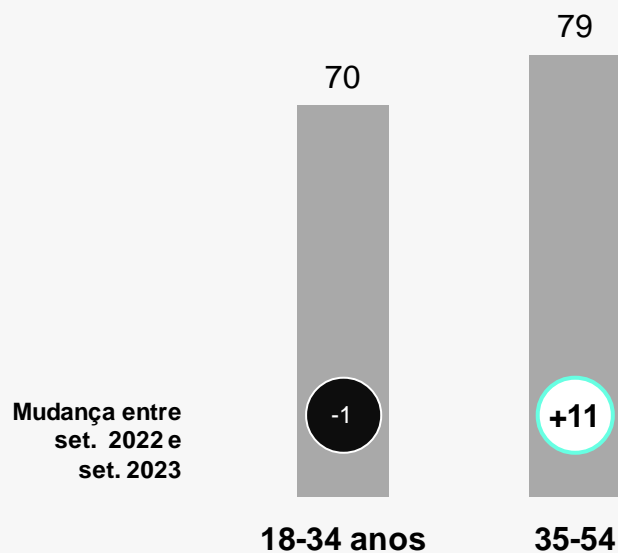


Empregados levam o mundo externo para dentro do local de trabalho

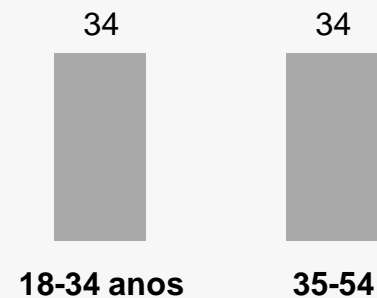
Porcentagem dos empregados que afirmam, no Brasil


 Mudança significativa

Frequentemente me envolvo em conversas com meus colegas sobre assuntos importantes na sociedade



Estou sempre tão perturbado com o que está acontecendo no noticiário, que não consigo trabalhar direito



Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2023: Confiança no Trabalho.CIVIL_ROLE. Até que ponto você concorda ou discorda das seguintes afirmações? Escala de 9 pontos; 4 primeiros, concordo. Brasil. Pergunta feita a metade da amostra. CNG_A TT. Até que ponto você concorda ou discorda das seguintes afirmações? Escala de 9 pontos; 4 primeiros, concordo. Pergunta feita a metade da amostra. Brasil, por faixa etária. Todos os dados foram filtrados para representarem empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1). As mudanças anuais tiveram sua significância testada usando-se um pacote de testes t com nível de 99%+ de confiabilidade. *Base da amostra pequena demais para mostrar (n abaixo de 100).

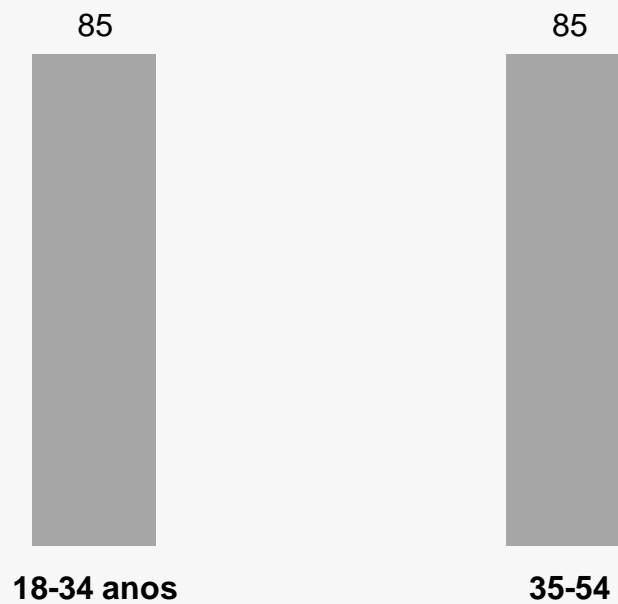


No Brasil, maioria dos empregados quer que seu trabalho contribua para o futuro

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

Ao considerar um emprego, quero a oportunidade de fazer um trabalho que vá **moldar o futuro** de uma forma significativa

85% 74%



Empregados pressionam por mais influência



Aumenta a crença de que a pressão dos empregados pode mudar quase qualquer coisa em suas organizações

-
0
+
 Mudança entre set. 2022 e set. 2023
 ○ Mudança significativa

Qual frase descreve melhor seu ponto de vista?

Um grupo grande de empregados...

...exercendo forte pressão **pode fazer nossa organização mudar quase qualquer coisa nela**

— ou —

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

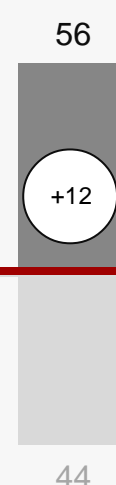
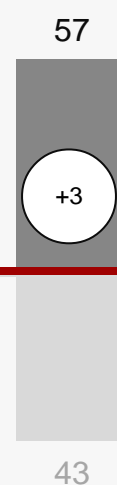
56%

+8
ptos

50%



18-34 anos

35-54



Empregados estão mais dispostos a atuar conjuntamente por mudanças em vez de levar questões a público

Porcentagem dos empregados que afirmam, no Brasil

 Mudança entre set. 2022 e set. 2023
  Mudança significativa

Para gerar ou motivar as mudanças urgentemente necessárias dentro de minha organização, eu estaria disposto a...

Trabalhar com meu empregador (combinação)

Contatar gerência direta ou RH
Pedir à gerência sênior
Comunicar diretamente à gerência sênior

71% 

Levar a público (combinação)

Campanha nas redes
Denunciar
Fazer greve
Protestar
Vazar documentos internos

33% 





Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2023: Confiança no Trabalho. 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 a metade da amostra. Brasil. "Trabalhar com meu empregador" é uma combinação dos atributos 1-3; "Levar a público" é uma combinação dos atributos 4, 5 e 7-9. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1). As mudanças anuais tiveram sua significância testada usando-se um pacote de testes t com nível de 99%+ de confiabilidade. Esses atributos remontam ao Relatório Especial do Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção.



Mas a pressão por exposição pública é mais forte entre os jovens

Porcentagem dos empregados que afirmam, no Brasil

 Mudança entre set. 2022 e set. 2023
  Mudança significativa

Para gerar ou motivar as mudanças urgentemente necessárias dentro de minha organização, eu estaria disposto a...

Trabalhar com meu empregador (combinação)

Contatar gerência direta ou RH
Pedir à gerência sênior
Comunicar diretamente à gerência sênior

18-34 anos

72

-3

35-54

71

+3

Levar a público (combinação)

Campanha nas redes
Denunciar
Fazer greve
Protestar
Vazar documentos internos

38

-6

28

-11



Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2023: Confiança no Trabalho. 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 a metade da amostra. Brasil, por faixa etária. "Trabalhar com meu empregador" é uma combinação dos atributos 1-3; "Levar a público" é uma combinação dos atributos 4, 5 e 7-9. Todos os dados foram filtrados para serem relativos a empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1). As mudanças anuais tiveram sua significância testada usando-se um pacote de testes t com nível de 99%+ de confiabilidade. Esses atributos remontam ao Relatório Especial do Edelman Trust Barometer 2021: O Empregado Motivado por Convicção. *Base da amostra pequena demais para mostrar (n abaixo de 100).

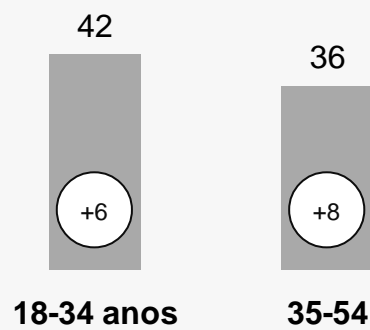


Mais empregados estão compartilhando e postando conteúdos relacionados ao empregador

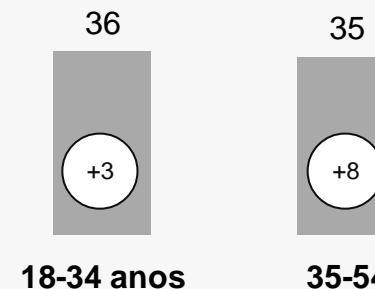
Porcentagem dos empregados que afirmam que realizam as seguintes atividades semanalmente ou com mais frequência, no Brasil

 Mudança entre set. 2022 e set. 2023
  Mudança significativa

Compartilho cobertura jornalística nas redes sociais sobre meu empregador semanalmente ou com mais frequência

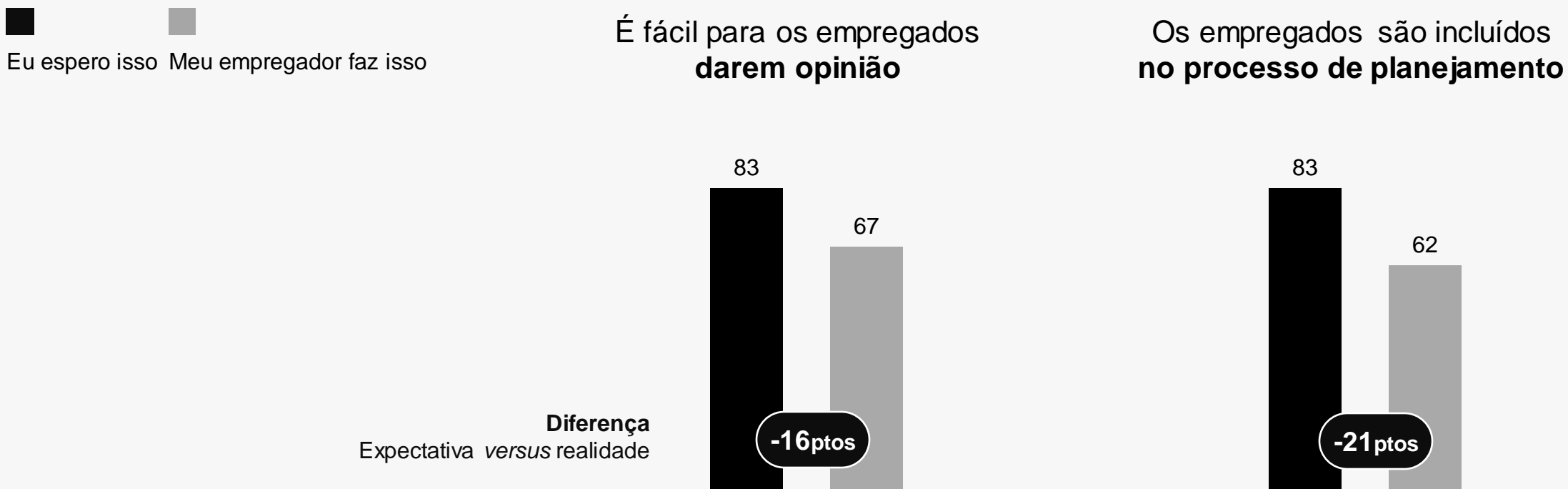


Posto meus próprios conteúdos sobre meu empregador semanalmente ou com mais frequência



Caminhos para a influência do empregado: realidade fica aquém das expectativas

Porcentagem dos empregados que afirmam que cada item é uma **forte expectativa** ou **fator decisivo** ao considerar um emprego, e porcentagem dos que concordam que seu empregador está **fazendo** cada item, no Brasil

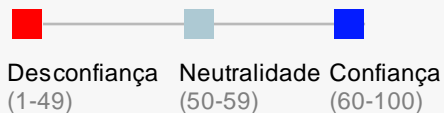


Trabalho significativo em ação



Quando os empregados não sentem que a gerência confia neles, eles desconfiam dos líderes da empresa

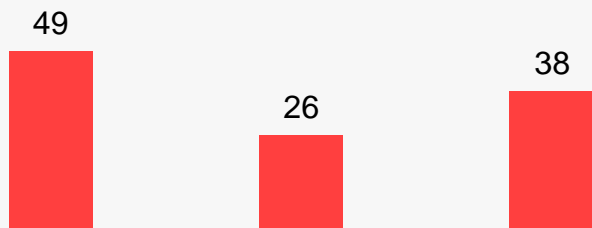
Entre os empregados, no Brasil



Sinto que a **gestão executiva não confia em mim** (21%)

e confio em...

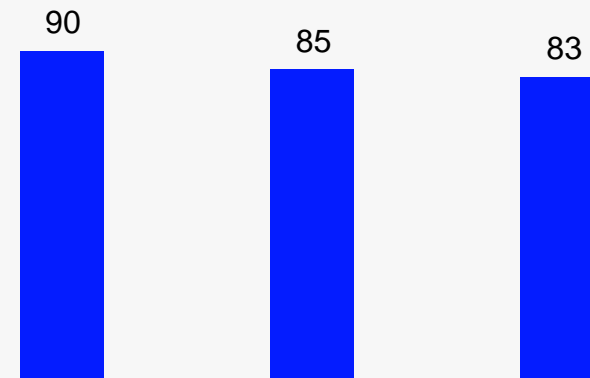
Meu gerente Meu CEO Chefe do RH



Sinto que a **gestão executiva confia em mim** (79%)

e confio em...

Meu gerente Meu CEO Chefe do RH



Mais ação, não menos: Demonstre seu compromisso com questões da sociedade

Porcentagem dos empregados que afirmam, no Brasil

Estou mais/menos propenso a trabalhar em uma companhia se a organização **apoiasse publicamente ou demonstrasse um compromisso com:**


 Mais propenso Menos propenso

Multiplicador
mais propenso *versus*
menos propenso a
trabalhar

**Mudanças
climáticas**

13x

77

6

**Justiça
racial**

11x

78

7

**Acesso
à saúde**

10x

81

8

**Direitos
humanos**

10x

80

8

**Organização
sindical**

6,5x

67

10



Relatório Especial Edelman Trust Barometer 2023: Confiança no Trabalho. 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 primeiros, mais propenso; 2 últimos, menos propenso. Pergunta feita a metade da amostra. Brasil. Todos os dados foram filtrados para representarem empregados que trabalham em uma organização ou corporação (Q43/1). Os multiplicadores foram arredondados.



Construa uma infraestrutura voltada à influência dos empregados

Porcentagem dos empregados que afirmam, no Brasil

Maneiras efetivas para eu sentir que **minha perspectiva é incorporada** nas decisões de minha organização

Meu gerente tem **apoio formal** para encaminhar minhas preocupações

Meu empregador cria uma equipe que representa todos os níveis de empregados para **lidar com problemas do trabalho**

Meu empregado cria um **conselho de stakeholders** que inclui líderes sindicais, executivos, clientes, empregados

83%

84%

77%



Relatório Especial do Edelman Trust Barometer 2023: Confiança no Trabalho

O local de trabalho repensado

1

Confiança do empregado aumenta responsabilidade

Em meio à queda generalizada da confiança nas instituições, o empregador se destaca como exceção. O trabalho é onde as pessoas dão sentido ao mundo. Os empregadores precisam construir a infraestrutura para que os empregados vejam seus valores no modo como os negócios são feitos.

2

Aproveite o poder da geração Z

Os colegas mais jovens estão à frente da reformulação do local de trabalho, redefinindo o significado do trabalho e o modo como os trabalhadores se envolvem na gestão. Os empregados precisam sentir que estão tendo um impacto; mostre como a organização está fazendo isso.

3

Alinhe suas ações com o empregador

As diferenças políticas e geográficas estão se tornando mais pronunciadas. A estratégia de talentos precisa ser consistente na empresa como um todo, mas o envolvimento com a sociedade deve estar alinhado aos mercados e *stakeholders* locais. Lidere agindo, e não falando.



Obrigada

