

MEDO OU APATIA O QUE IMPEDE OS FUNCIONÁRIOS DE LEVANTAR SUAS VOZES?

Um estudo
representativo dos
funcionários na
América Latina





O prego que se destaca é martelado

Provérbio japonês



Este estudo revela como a segurança psicológica nos locais de trabalho latino-americanos está transformando a dinâmica dos negócios. Muitos empregadores estão perdendo oportunidades valiosas de receber ideias inovadoras, desafios construtivos e inspiração de seus funcionários.

A revolução da segurança psicológica

Embora o conceito de segurança psicológica já exista há algum tempo, ele ganhou relevância real nos últimos 25 anos graças ao trabalho pioneiro de Amy Edmondson, professora de liderança e gestão da Harvard Business School.

Por que isso é importante?

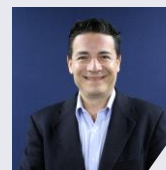
Essa teoria sustenta que os funcionários que se sentem seguros para expressar suas opiniões, cometer erros e inovar, experimentam maior segurança psicológica. Isso não apenas melhora os resultados dos negócios, mas também evita o pensamento de grupo, apoia o desenvolvimento e é fundamental para uma cultura inclusiva.

O que precisamos fazer?

Nosso estudo identifica quais vozes estão sendo ignoradas pelos empregadores. É crucial construir segurança psicológica, especialmente entre populações específicas onde ela está faltando, juntamente com uma conversa mais ampla sobre um senso de responsabilidade.

Menos é mais

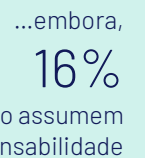
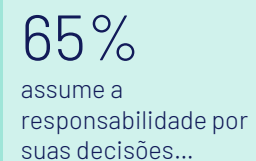
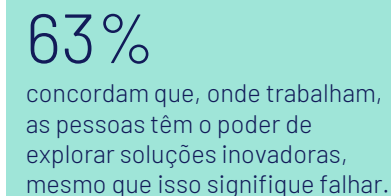
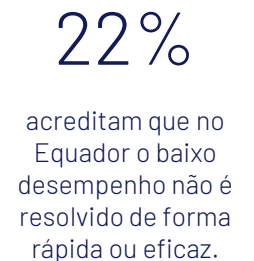
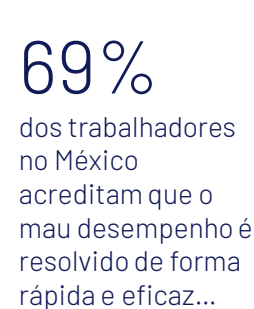
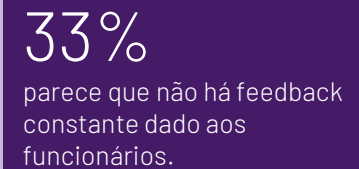
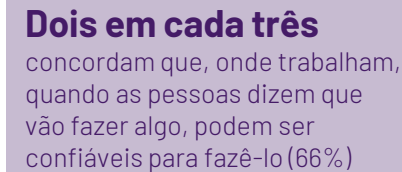
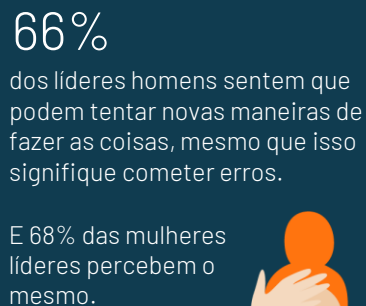
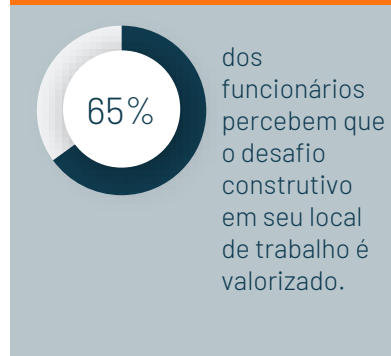
Os líderes devem priorizar o apoio ao diálogo aberto, com maior ênfase em ouvir e menos em ditar a agenda. Há trabalho a ser feito, mas os benefícios são imensos.



Héctor Jaso
EX LATAM Head,
Ipsos México

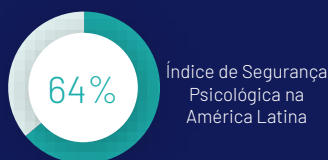
Você sabia?

Este relatório é baseado nas experiências e opiniões de uma amostra representativa de trabalhadores na América Latina (México, Brasil, Chile e Equador). Quando se referem a "funcionários/colaboradores", os resultados relatados são baseados apenas naqueles que forneceram uma resposta afirmativa à pergunta: Os resultados foram ajustados para eliminar as respostas "não sei".



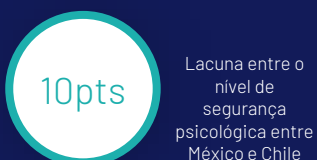
Aprofundando as descobertas

A falta de segurança psicológica pode estar atrasando a inovação



- A segurança psicológica é uma crença compartilhada de que é seguro se expressar, correr riscos e fazer perguntas sem medo de ser punido ou humilhado.
- Cerca de 3 em cada 5 funcionários acreditam que as pessoas que cometem um erro são tratadas de forma justa em seu trabalho. O mesmo vale para aqueles que tentam novas maneiras de fazer as coisas, mesmo que isso signifique errar.
- Incentivar os funcionários a contribuir com ideias criativas apoia o aprendizado, impulsionando o crescimento e o sucesso. Uma cultura em que as pessoas não se sentem seguras para experimentar impede o desenvolvimento de negócios.

Há uma diferença significativa no índice de segurança psicológica entre os países



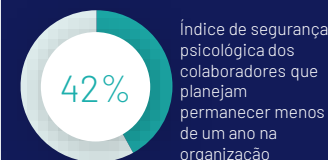
- O México se destaca por ter a maior pontuação no índice de segurança psicológica, chegando a 68%. Em contraste, o Chile tem a pontuação mais baixa com 58%, o que revela uma diferença de 10 pontos percentuais entre os dois países.
- Por outro lado, o Brasil tem um nível de 66%, enquanto o Equador tem um nível de segurança de 61%.
- Existem diferenças significativas nas percepções de segurança psicológica entre os países, que podem ser influenciadas por fatores culturais, econômicos e sociais.

Um senso de responsabilidade pode ser melhorado na América Latina



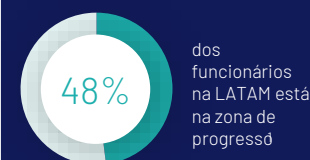
- Mais da metade concorda que, onde trabalham, quando as pessoas dizem que farão algo, podem ser confiáveis para fazê-lo, e 62% acreditam que o baixo desempenho é resolvido de forma rápida e eficaz.
- Essa capacidade de confiar nos colegas ou confiar que o mau desempenho é tratado de forma rápida e eficaz é menor no setor público (57%) do que no setor privado (62%).
- O México tem o maior nível de responsabilidade com 73%, enquanto o Chile tem o menor nível na América Latina com 61%.

A segurança psicológica influencia a permanência no trabalho e o nível de recomendação



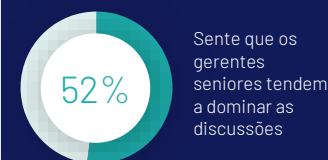
- Os funcionários que planejam deixar seus empregos em menos de um ano relatam um índice de segurança psicológica significativamente menor, chegando a apenas 42%. Esse percentual é 26 pontos menor do que aqueles que pretendem permanecer na empresa por mais de três anos (68%).
- 94% das pessoas que responderam positivamente aos itens de segurança psicológica recomendariam sua empresa como um ótimo lugar para trabalhar, em comparação com 25% que não responderam positivamente a nenhum item de segurança psicológica. Esta é uma lacuna de 69pts no nível de recomendação.

Liberar o potencial de progresso promove a inovação e o crescimento



- Ter um alto senso de responsabilidade e alta segurança psicológica é o ideal, e quase metade dos funcionários da LATAM pesquisados estão nessa área.
- Uma cultura organizacional com uma forte zona de progresso mostrará altos níveis de colaboração, vontade de aprender com os erros e nenhum medo de falar abertamente e desafiar o status quo.
- Por outro lado, um terço dos colaboradores encontra-se na área da apatia, com baixos níveis de responsabilidade e segurança psicológica. Apenas 36% deles recomendariam sua empresa/organização como um ótimo lugar para trabalhar.

Líderes dominantes limitam o diálogo aberto nas reuniões



- Dado o status dos líderes, não é surpreendente descobrir que eles se sentem mais à vontade para expressar sua opinião. No entanto, em reuniões com outros funcionários, suas vozes correm o risco de limitar o diálogo aberto e a escuta de outras perspectivas.
- Quando os líderes dominam o diálogo, os funcionários têm níveis mais altos de estresse. A falta de escuta dos líderes envia a mensagem de que os funcionários não são valorizados ou respeitados e provavelmente é um sintoma de problemas mais profundos na cultura organizacional.

3 em cada 5 se sentem capazes de tentar novas maneiras de fazer as coisas

A segurança psicológica foi estudada extensivamente pela Dra. Amy Edmondson, professora da Harvard Business School. É a crença de que não será punido ou humilhado por compartilhar ideias, perguntas, preocupações ou erros e que a equipe está segura para assumir riscos.

As quatro perguntas mais populares que nossos clientes usam para medir a segurança psicológica foram feitas aos funcionários na América Latina, formando o Índice de segurança psicológica.

O que os dados dizem

O Índice de Segurança Psicológica nos ajuda a entender como as pessoas se sentem seguras no trabalho na América Latina – para levantar a voz, desafiar o status quo de forma construtiva, cometer erros e experimentar sem medo.

- Na força de trabalho latino-americana, 6 em cada 10 acreditam que as pessoas tentam novas maneiras de fazer as coisas, com 66% dizendo que sua organização valoriza o desafio construtivo.
- Deve-se notar que 21% acreditam que as pessoas que cometem um erro não são tratadas de forma justa, sendo o Equador o país com mais represálias (27%). Essa percepção diminui com a idade, chegando a 8% em pessoas com mais de 65 anos e é mais acentuada no setor público (26%) em comparação com o setor privado (19%).

Implicações para os empregadores

A segurança psicológica é a base de uma cultura de trabalho saudável. Quando os funcionários se sentem seguros, é mais provável que eles falem, compartilhem suas ideias e experimentem coisas novas, ajudando suas organizações a se manterem à frente da concorrência.

- Ter altos níveis de segurança psicológica pode levar a vários resultados positivos, incluindo competitividade organizacional, aumento da criatividade, melhores níveis de segurança física e melhor tomada de decisão por meio da combinação de diversas perspectivas.

Índice de Segurança Psicológica

64 %

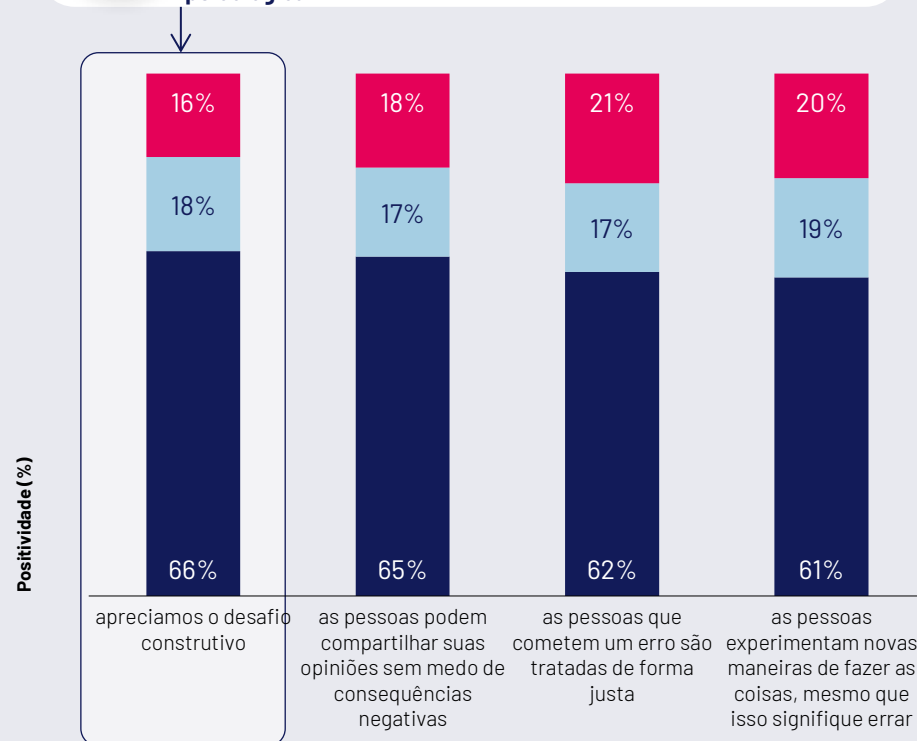


Onde eu trabalho...

Amostra: ■ Concorde ■ Neutro ■ Discordo



A análise revela que a métrica 'o desafio construtivo é valorizado' é o principal indicador desse índice. Experimentar esse comportamento é fundamental para promover a segurança psicológica.



Base: 3.200 funcionários na América Latina (México, Brasil, Chile e Equador), pesquisados online em julho de 2024. Porcentagens recalculadas para excluir respostas "Não sei"

As vozes dos líderes e pessoas com mais tempo de casa são ouvidas em alto e bom som

O que dizem os dados?

- México tem maior segurança psicológica, superando o Chile em 10 pontos.
- Por idade, a faixa etária de 55 a 75 anos tem o maior índice de segurança psicológica, o que pode ser influenciado por seus anos de experiência, o que lhes dá confiança e habilidades para navegar em situações de trabalho.
- O papel dentro da organização apresenta a maior variabilidade no índice. Os gerentes seniores têm a maior percepção de segurança, enquanto aqueles que trabalham em equipe sem serem líderes têm a mais baixa; Há uma diferença de 19 pontos. Esse fenômeno pode sugerir que a autoridade e o controle sobre as decisões afetam a percepção de segurança.
- Os funcionários com menos antiguidade têm uma taxa de 55%, enquanto aqueles com 5 a 10 anos de experiência chegam a 68%. Isso indica que a experiência e o conhecimento adquiridos ao longo do tempo melhoram a segurança psicológica.
- Por setor, o setor privado apresenta o maior índice, em contraste com as associações sem fins lucrativos, que apresentam o menor índice.

Implicações para os empregadores

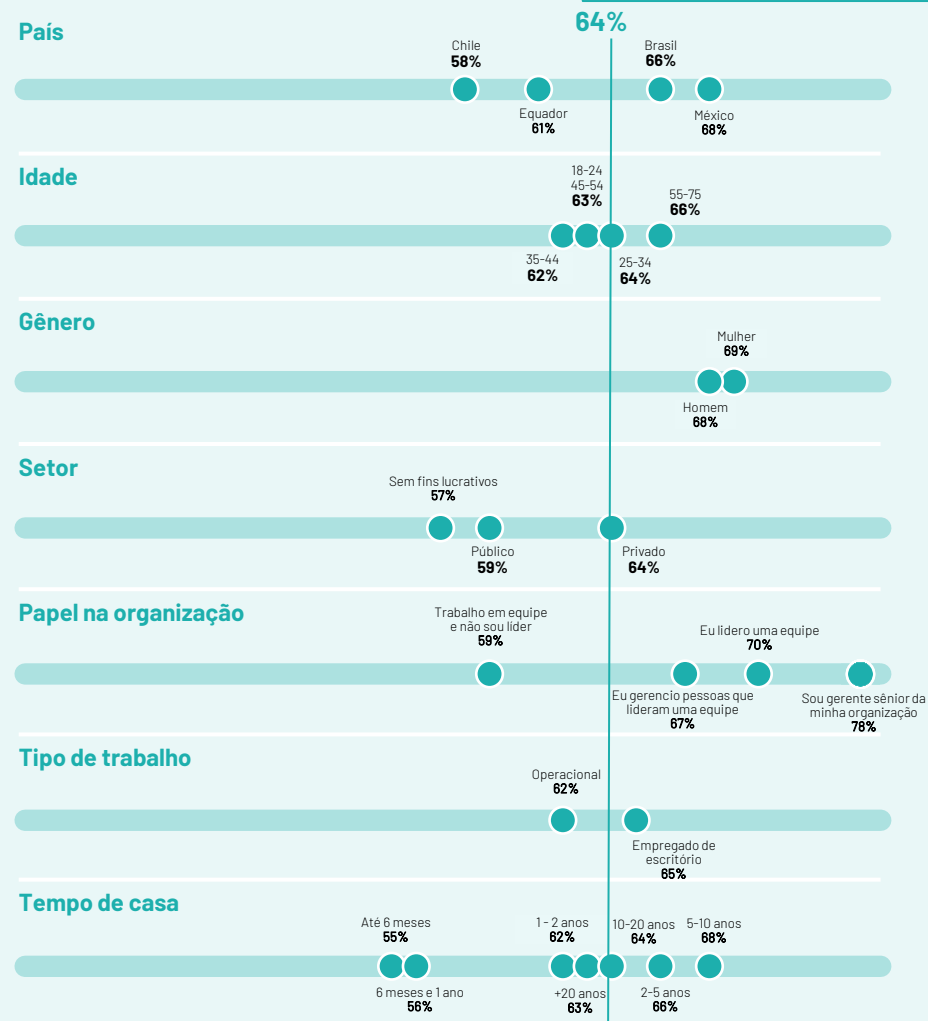
Evite preconceitos nas práticas de contratação e recrutamento. Apesar de não ter evidências empíricas, o estereótipo de idade pressupõe que os funcionários mais velhos são mais resistentes à mudança e à inovação.

- É importante que as empresas implementem práticas que promovam a segurança psicológica com todos os seus colaboradores, com especial destaque para os novos contratados e aqueles que têm um papel operacional ou não de liderança.



Índice de Segurança Psicológica por Dados Demográficos

Índice de Segurança Psicológica: Média das quatro questões de segurança psicológica



Base: Os dados deste relatório vêm de uma pesquisa realizada pela Ipsos em julho de 2024 em uma amostra representativa de 3.200 funcionários da América Latina distribuídos igualmente entre Brasil, Chile, Equador e México; 800 casos em cada. Os resultados foram ajustados para eliminar as respostas "não sei".

Sexo: Masculino (1.236) | Mulher (1.963).

Idade: 18-24 (502) | 25-34 (1.118) | 35-44 (897) | 45-54 (471) | 55-75 (211).

Setor: Privado (2.166) | Público (789) | Caridade / Sem fins lucrativos (97).

Tempo de casa: <6 meses (255) | 6 meses-1 ano (346) | 1-2 anos (507) | 2-5 anos (949) | 5-10 anos (669) | 10-20 anos (340) | 20+ anos (98).

Papel na organização: trabalho em equipe e não sou líder (1.622) | Líder de equipe (478) | Eu gerencio pessoas que lideram equipes (340) | Sou gerente sênior da minha organização (155).

A percepção de segurança psicológica

varia mais de acordo com a função na organização

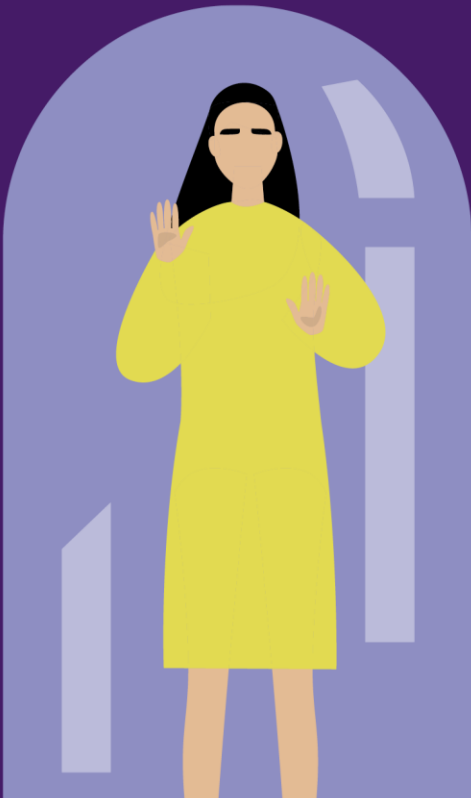
do que por gênero

O que dizem os dados?

- O índice de segurança psicológica mostra resultados muito semelhantes entre homens e mulheres, com um nível de segurança psicológica de 69% para mulheres e 68% para homens.
- A afirmação relacionada à avaliação do desafio construtivo é a que apresenta maior diferença, com uma diferença de 4 pontos: as mulheres têm 73% neste indicador, contra 69% dos homens.
- Quando nos aprofundamos na avaliação do desafio construtivo por função, encontramos uma diferença significativa entre as pessoas que fazem parte de uma equipe com 61% em comparação com os gerentes seniores com uma média de 82%. Esta é uma diferença de 21pts sobre a abertura para receber desafio construtivo.
- Ao dividir a segurança psicológica por país e gênero, podemos ver que o Chile é o país com a maior diferença com 61% para os homens, enquanto as mulheres têm um índice de 56%. Por outro lado, no Equador e no México, as mulheres têm níveis ligeiramente mais altos de segurança psicológica.

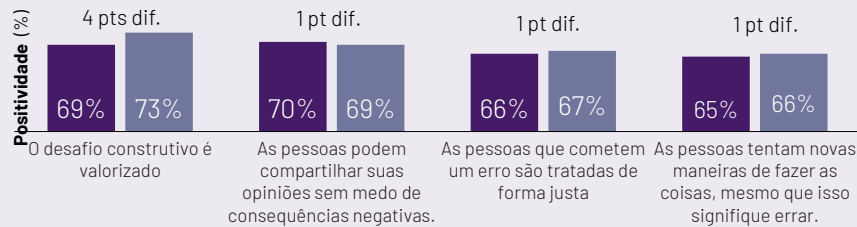
Implicações para os empregadores

É interessante ressaltar que o papel dentro da organização desempenha um papel mais relevante do que o gênero para os índices de segurança psicológica. Isso pode ser um indicio de uma cultura hierárquica nos países da América Latina, onde a posição que você ocupa na organização lhe dá maior segurança para se expressar e fazer um desafio construtivo.



As mulheres mais propensas a perceber que o desafio construtivo é valorizado

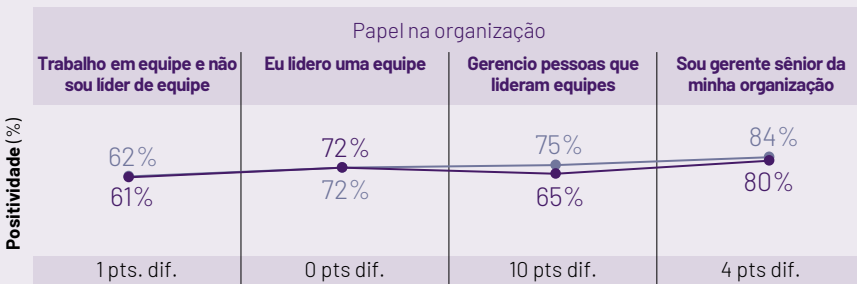
Amostra: ■ Homem ■ Mulher



Existem diferenças na percepção por função na organização

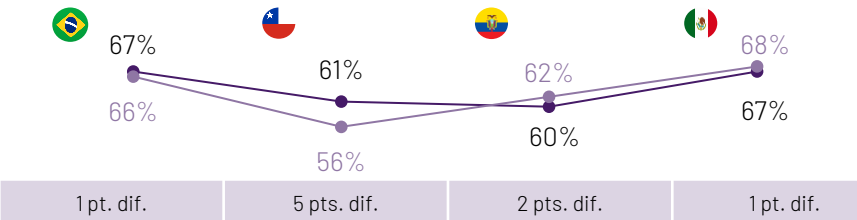
Onde trabalho, o desafio construtivo é valorizado

Amostra: ● Homem ● Mulher



Índice de Segurança Psicológica por País e Gênero

Amostra: ● Homem ● Mulher



Base: Os dados deste relatório vêm de uma pesquisa realizada pela Ipsos em julho de 2024 em uma amostra representativa de 3.200 funcionários da LATAM distribuídos igualmente entre Brasil, Chile, Equador e México; 800 casos em cada. os resultados foram ajustados para eliminar as respostas "não sei".

Gênero: Homem (1,236) | Mulher (1,963)

Gênero e papel na organização: Mulher, trabalho em equipe e não sou líder de equipe (995) | Cara, eu trabalho em equipe e não sou um líder de equipe (565) | Masculino, Líder de Equipe (499) | Líder de equipe feminina (394) | Masculino, gerencio pessoas que lideram equipes (191) | Mulher, eu gerencio pessoas que lideram equipes (111) | Cara, eu sou um gerente sênior na minha organização (105) | Mulher, sou gerente sênior da minha organização (76).

Segurança psicológica impacta os resultados organizacionais

O que dizem os dados?

- Quando as pessoas têm um nível mais alto de segurança psicológica, é mais provável que recomendem seu local de trabalho e sintam maior orgulho da empresa/organização.
- A lacuna em termos de recomendação é notável entre aqueles com alto índice de segurança psicológica e aqueles que não têm. Enquanto apenas 25% das pessoas que não responderam positivamente a nenhuma afirmação do índice de segurança psicológica recomendariam sua organização, aquelas que responderam positivamente às quatro perguntas destinadas a medir o índice mostram um nível de recomendação de 94%.
- O índice de segurança psicológica também está relacionado ao orgulho da organização. À medida que mais alegações de segurança psicológica são respondidas positivamente, o nível de orgulho aumenta, alcançando uma diferença notável de 68 pontos entre os níveis mais baixo e mais alto de segurança psicológica.

- A segurança psicológica também está ligada à intenção de ficar. Os funcionários que planejam deixar o emprego em menos de um ano relatam 26 pontos a menos de segurança psicológica do que aqueles que planejam ficar 3 anos ou mais.

Implicações para os empregadores

Investir em uma cultura de segurança psicológica tem um impacto positivo na organização, promovendo um nível mais alto de recomendação, orgulho e intenção de ficar, reduzindo os custos de rotatividade e aumentando a eficiência e o engajamento.

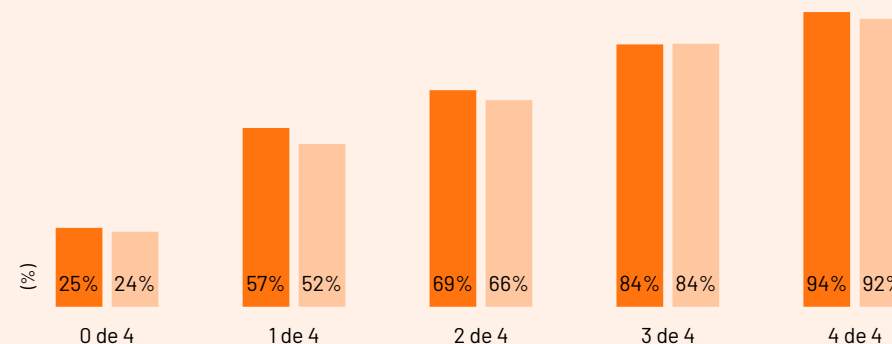


Confira o relatório aqui:
Should I stay or should I go?

Um alto Índice de Segurança Psicológica está associado a maior recomendação e maior orgulho...

Amostra:

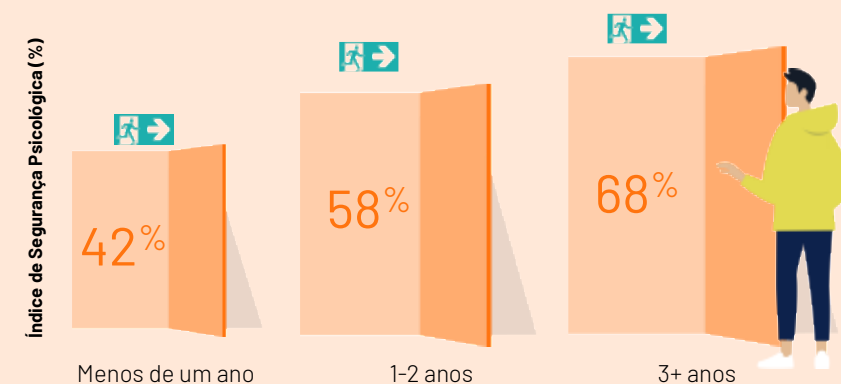
- Eu recomendaria minha empresa/organização como um ótimo lugar para trabalhar (% concordo/concordo totalmente)
- Tenho orgulho de trabalhar para minha organização (% concordo/concordo totalmente)



Número de questões sobre o Índice de Segurança Psicológica respondidas positivamente

Os funcionários que desejam deixar a organização no próximo ano têm o menor índice de segurança psicológica

Intenção de permanecer na organização por...



Base: 3.200 funcionários da LATAM distribuídos igualmente entre Brasil, Chile, Equador e México; 800 casos em cada. Os resultados foram ajustados para eliminar as respostas "não sei".

O senso de responsabilidade é

Um desafio para os funcionários,

especialmente no setor público

Para promover um ambiente de inovação e aprendizado, o senso de responsabilidade deve andar de mãos dadas com a segurança psicológica⁴ pois é a forma de empoderar e proporcionar autonomia, ajudando a neutralizar os fatores de estresse.

O que dizem os dados?

- O índice de senso de responsabilidade é de 64%, com todas as perguntas acima de 60% de positividade, mas abaixo de 70%.
- A responsabilidade pessoal é de 67%, com 2 em cada 3 funcionários na América Latina concordando que os outros podem ser confiáveis e que assumem a responsabilidade pelas decisões.
- A percepção de poder explorar soluções inovadoras, mesmo com risco de fracasso, é menor.
- Existem diferenças notáveis entre funcionários do setor público e privado. Enquanto 69% das pessoas que trabalham no setor privado concordam que, quando alguém diz que fará algo, pode-se confiar que o fará, apenas 62% dos funcionários do setor público compartilham essa percepção.
- Também identificamos uma lacuna na percepção de que o baixo desempenho é resolvido de forma rápida e eficaz. Há uma diferença de 8 pontos percentuais entre os dois setores, com o setor privado tendo a maior pontuação, com 65%.

Implicações para os empregadores

Construir um senso de responsabilidade é inútil sem segurança psicológica, pois as pessoas sentem que não podem assumir responsabilidades ou desafios por medo de enfrentar retaliações.

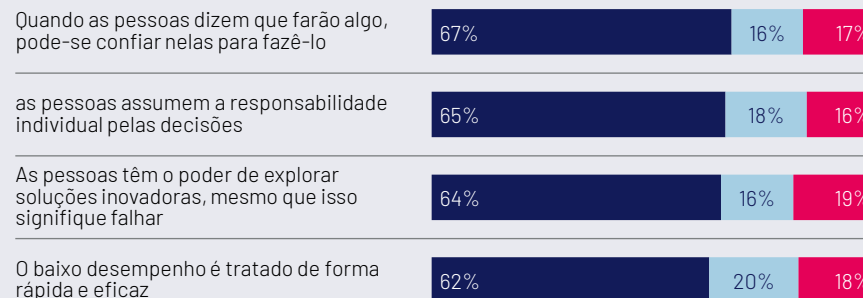
- No entanto, a presença de segurança psicológica não garante um senso de responsabilidade. As organizações precisam prestar a devida atenção às suas formas de trabalhar para tentar criar clareza e aumentar a eficiência. Isso, combinado com a segurança psicológica, facilitará uma cultura de responsabilidade, essencial para a entrega de resultados de negócios.

Índice de Senso de Responsabilidade



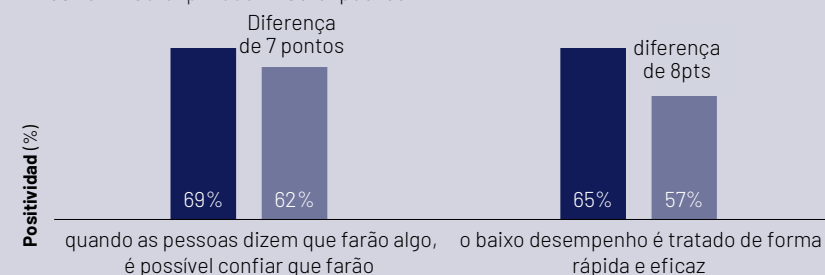
Onde eu trabalho...

Amostra: ■ Concordo ■ Neutro ■ Discordar



A cultura de responsabilidade é mais fraca entre os trabalhadores do setor público

Amostra: ■ Setor privado ■ Setor público



Base: 3.200 funcionários na América Latina (México, Brasil, Chile e Equador), pesquisados online em julho de 2024. Porcentagens recalculadas para excluir respostas "Não sei".

Setor: Setor privado (2.166), Setor público (789).

Observe que, devido ao arredondamento, as proporções nos gráficos nem sempre somam 100%.

1 em cada 3 funcionários na "zona de apatia"



O que dizem os dados?

Em um modelo de Edmondson (2018),¹ vinculamos segurança psicológica e senso de responsabilidade para mostrar quatro zonas.

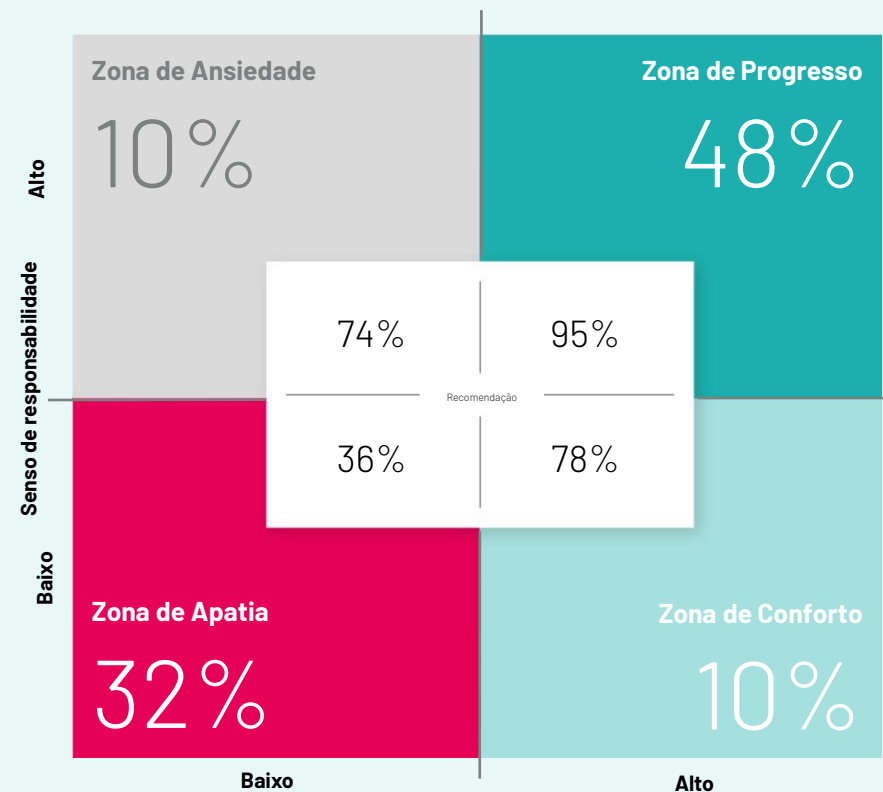
- Um terço dos funcionários está na zona de apatia, com baixos níveis de segurança psicológica e senso de responsabilidade. Eles têm o nível mais baixo de recomendação e são mais propensos a ter intenções de baixa permanência. É mais prevalente com novas contratações, não líderes e aqueles que planejam continuar trabalhando por menos de um ano.
- Quase metade dos colaboradores está na zona de progresso, o espaço ideal de segurança e responsabilidade, gerenciando o mais alto nível de recomendação com 95%. Os quadros superiores, o pessoal administrativo e os que trabalham no setor privado estão mais envolvidos nesta área.
- 10% estão na zona de ansiedade, principalmente líderes de equipe.
- Finalmente, 10% estão na zona de conforto com alta segurança psicológica, mas baixo nível de responsabilidade. Nesta área encontramos pessoas com mais de 20 anos de antiguidade, operativos e pessoas que trabalham em equipa mas não são líderes.

Implicações para os empregadores

Há muitos funcionários que evitam levantar a voz. Com baixos níveis de responsabilidade e pouca segurança para compartilhar suas ideias, há um potencial que não está sendo explorado. Como empregadores, devemos entrar em contato com os funcionários na zona de apatia para garantir que eles entendam seu papel e importância dentro da empresa.

- Poderíamos dizer que um baixo nível de responsabilidade não é tão ruim, considerando que 78% das pessoas na zona de conforto recomendariam seu empregador. No entanto, devemos nos perguntar se esse grupo está atingindo seu potencial.
- Os líderes devem estar equipados com as ferramentas necessárias para criar ambientes de segurança psicológica onde os funcionários se sintam capacitados. Pode ser difícil conseguir uma mudança na cultura; Também leva tempo, mas deve começar com uma intenção genuína de ouvir seu povo.

Como a segurança psicológica e o senso de responsabilidade se combinam em uma organização?



Índice de Segurança Psicológica				Ativo			
Zona de Apatia		Zona de Ansiedade		Zona de conforto		Zona de Progresso	
É mais prevalente entre...							
Trabalho em equipe e não sou líder	37%	Gerencie pessoas que lideram equipes	15%	Ha trabajado más de 20 años en la org.	14%	Gerentes seniores	67%
Trabalhou em sua organização por menos de 6 meses	41%	Aqueles que trabalham há mais de 20 anos e novos (6 meses -1 ano)	14%	Operatório	12%	Setor privado	50%
Ele planeja continuar trabalhando nessa organização. menos de 1 ano.	58%			Trabalha em equipe, mas não é líder	11%	Administra-tivo	51%

Base: 3.200 funcionários da América Latina distribuídos igualmente entre Brasil, Chile, Equador e México; 800 casos em cada. os resultados foram ajustados para eliminar respostas "não sei".



O que dizem os dados?

Pouco mais da metade dos funcionários sente que os líderes tendem a dominar as discussões, o que é agravado pelos 41% que raramente identificam divergências na equipe.

- O fato de os líderes falarem mais nas reuniões está relacionado a um maior nível de estresse, hipoteticamente devido a um menor nível de segurança psicológica.
- Mais de um terço refere que não recebe feedback, reforçando os baixos níveis de responsabilidade acima identificados.
- Deve-se notar que os comportamentos negativos associados a níveis mais baixos de recomendação são os menos comuns. Além disso, a maioria dos funcionários pede ajuda quando precisa e sente que é ouvida quando levanta a voz.

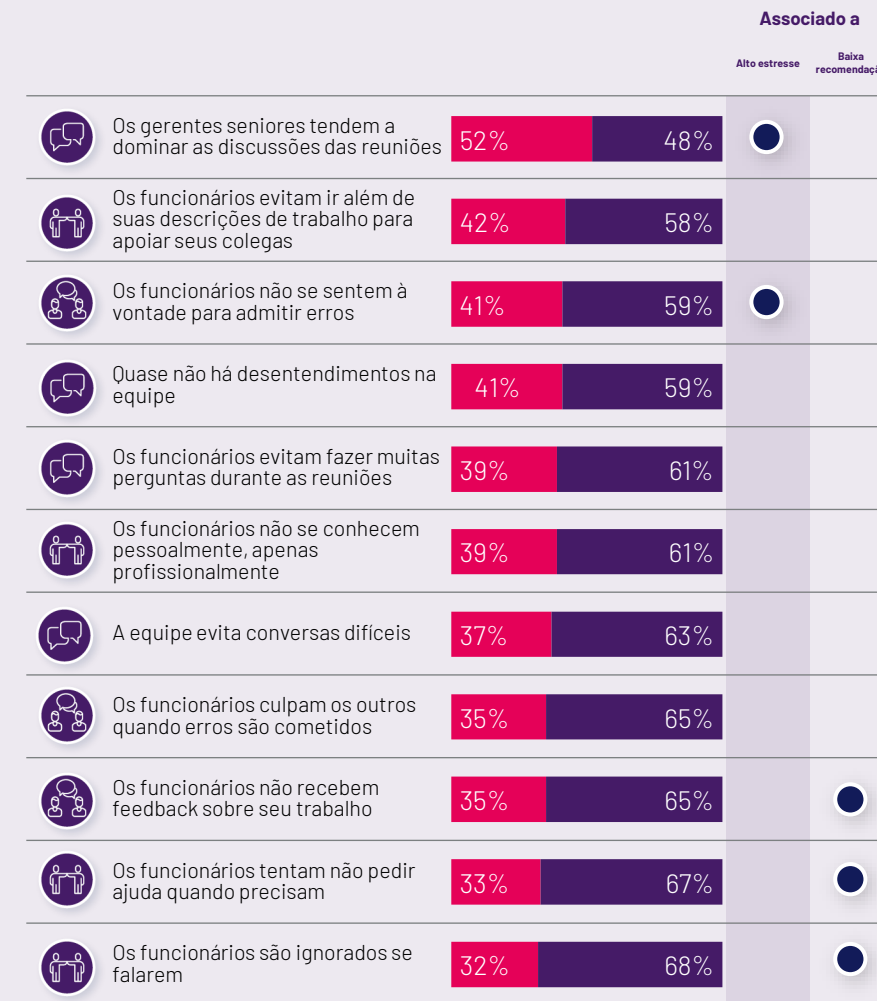
Implicações para os empregadores

Líderes ou gerentes são mais propensos a se sentirem psicologicamente seguros, com o status profissional associado à segurança.^{5, 6}

- A segurança psicológica deve ser promovida de cima para baixo – é responsabilidade de todos os líderes garantir condições seguras em seu local de trabalho. Não há outra maneira de alcançá-lo.

Com que frequência, se é que ocorre, cada um dos seguintes ocorre em seu local de trabalho?

Amostra: ■ Sempre/Frequentemente ■ Às vezes/nunca



Temas

Falta de diálogo aberto

Indicadores de que o diálogo é limitado, uma oportunidade para incentivar a discussão aberta.

Ambiente de aprendizagem ruim

Os erros são uma fonte de culpa e os funcionários não recebem o feedback de que precisam.

Suporte e trabalho em equipe inadequados

Laços fracos entre os funcionários limitam conversas, suporte e trabalho em equipe.

Base: 3.200 funcionários da América Latina distribuídos igualmente entre Brasil, Chile, Equador e México; 800 casos em cada. Os resultados foram ajustados para eliminar as respostas "não sei".

⁵ O'Donovan y McAuliffe, 2020.

⁶ Nemphard y Edmondson, 2006.

Contate-nos:

Hector.jaso@ipsos.com

Héctor Jaso

Employee Experience LATAM Head

Para mais informações:



ipsoskarianandbox.com



Ipsos



Ipsos

Equipe de análise e elaboração de relatórios:

María Zubiría Pérez- Consultor Sr. EX

Lesly Salado- Gerente de Projetos e Análise

Lluvia Miranda- Análise e conteúdo

Loretta Pichardo- Análise e conteúdo

Referências:

1. Edmondson, A. (2018). The Fearless Organization. Hoboken, NJ: Wiley.
2. Baer, M. and Frese, M. (2003). Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior*, 24(1), pp.45-68.
Detert, J.R. and Burris, E.R. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open?. *Academy of Management Journal*, 50(4), pp.869-884.
Rivera, A.E., Rodríguez-Aceves, L. and Mojarro-Duran, B.I. (2021). Enabling knowledge sharing through psychological safety in inter-organisational arrangements. *Journal of Knowledge Management*, 25(5), pp.1170-1193.
3. Ng, T.W. and Feldman, D.C. (2013). A meta-analysis of the relationships of age and tenure with innovation-related behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, pp.585-616.
4. Edmondson, A. (2008). The Competitive Imperative of Learning. *Harvard Business Review*, July–August 2008. [Online]. Disponible en: <https://hbr.org/2008/07/the-competitive-imperative-of-learning> [Accessed 21/05/24].
5. O'Donovan, R. and McAuliffe, E. (2020). A systematic review exploring the content and outcomes of interventions to improve psychological safety, speaking up and voice behaviour. *BMC Health Services Research*, 20, pp.1-11.
6. Nembhard, I.M. and Edmondson, A.C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior*, 27(7), pp.941-966.

Nota Técnica:

Os dados deste relatório vêm de uma pesquisa realizada pela Ipsos em julho de 2024 em uma amostra representativa de 3.200 funcionários da LATAM distribuídos igualmente entre Brasil, Chile, Equador e México; 800 casos em cada. os resultados foram ajustados para eliminar respostas "não sei".

