****

**Estudo da Aon revela que apenas 32% dos colaboradores das empresas são resilientes**

* **O Rising Resilient Report da Aon permitiu identificar a dificuldade dos colaboradores em adaptarem-se à mudança, gerirem o stress e manterem-se motivados.**
* **Dados do novo estudo da Aon demonstram que cerca de 80% das empresas consideram as estratégias de saúde e bem-estar benéficas para o seu negócio, mas, apesar disso, continuam a ter dificuldades em atingir níveis satisfatórios de resiliência.**
* **Problemas de comunicação entre empregador e colaborador e fatores como a insegurança no trabalho são alguns dos desafios que as empresas enfrentam atualmente.**

**Lisboa,** **6 de outubro, 2020 –** A [Aon](https://aon.pt/), empresa líder mundial de serviços profissionais nas áreas do risco, reforma, saúde e pessoas, acaba de lançar o [Rising Resilient Report](https://www.aon.com/risingresilient/pt-pt/), o seu mais recente estudo, que tem como objetivo avaliar de que forma a resiliência das forças de trabalho – ou seja, a capacidade do colaborador se adaptar a situações adversas, ser capaz de gerir o *stress* e manter-se motivado – pode contribuir para que o negócio das empresas cresça. Ainda assim, de acordo com o documento, apenas 32% dos colaboradores são resilientes.

Desenvolvido em 2020, com a participação de líderes e consultores organizacionais da região EMEA (Europa, Oriente Médio e África), responsáveis pelo desenvolvimento de estratégias de saúde e bem-estar no trabalho – apontadas como uma das principais soluções para atingir a resiliência – este relatório vem comprovar que as empresas estão ainda pouco preparadas para garantir a resiliência dos seus trabalhadores.

Apesar de cerca de 80% dos empregadores considerarem que os programas de saúde e bem-estar são benéficos para as empresas a longo prazo, os resultados deste estudo revelam uma certa dificuldade das empresas em atingir os três indicadores de resiliência da força de trabalho: sensação de segurança no trabalho, sentimento de pertença à organização e adaptabilidade e motivação (importantes para o trabalhador atingir todo o seu potencial). Enquanto apenas 42% dos colaboradores afirma não se sentir seguro no seu local de trabalho, 55% e 52% destes elementos, respetivamente, consideram não nutrir sentimento de pertença ou não sentir que podem alcançar o seu potencial.

Segundo **Joana Brito, HR Solutions Senior Consultant da Aon Portugal**, *“o aumento do nível de investimento na implementação de programas de apoio à saúde e bem-estar dos colaboradores, ainda que bastante positivo a vários níveis, não está a mostrar-se suficiente para que as empresas consigam atingir níveis satisfatórios de resiliência. Para além desse esforço, é necessário que as empresas estejam conscientes de que estas devem ser estratégias holísticas, ou seja, que incluam medidas direcionadas aos cinco pilares de bem-estar – físico, social, emocional, profissional e financeiro – e que respondam às verdadeiras necessidades da organização e da sua força de trabalho, campo em que a comunicação aberta com os colaboradores é fundamental”*.

É na comunicação que, de acordo com o Rising Resilient Report, reside um dos maiores desafios à eficácia das estratégias de saúde e bem-estar. Através dos dados deste relatório, foi possível identificar uma disparidade entre os benefícios que as empresas disponibilizam neste âmbito e a perceção que os colaboradores têm sobre os benefícios de que podem usufruir, realidade visível, por exemplo, nas iniciativas de bem-estar emocional, em que apenas 18% dos empregadores não oferecem iniciativas focadas no bem-estar emocional, mas cerca de 44% dos colaboradores acreditam que nenhuma iniciativa focada em bem-estar esteja disponível na sua empresa.

Sobre esta problemática, Joana Brito refere que a solução passa por impulsionar o envolvimento dos colaboradores nestas iniciativas: *“Para uma resposta efetiva dos programas de saúde e bem-estar, é preciso gerar engagement junto dos trabalhadores, nomeadamente através de ferramentas de comunicação interna que permitam criar um ciclo de feedback regular, essencial para a empresa avaliar com frequência as necessidades da sua força de trabalho. A isto deve aliar-se uma liderança clara, que apoia e é transparente, por forma a alcançar uma maior produtividade, qualidade de trabalho, atração e retenção de talento e, sobretudo, colaboradores mais felizes e comprometidos com o seu trabalho e a missão da empresa”*.

Outros dos principais desafios apontados neste estudo é a segurança dos colaboradores no emprego. Segundo o Rising Resilient Report, o ambiente económico e os fatores controlados pelo empregador são os principais motivos de insegurança no trabalho, com 42% e 50% dos inquiridos a identificá-los, respetivamente.

Face ao contexto pandémico atual, Joana Brito alerta para a necessidade de um maior foco nesta área: *“Num período de maior volatilidade para empresas e economias, as organizações capazes de proporcionar essa sensação de segurança podem tornar-se referências de estabilidade e, assim, garantir uma maior taxa de retenção do seu talento. Prova disso são os cerca de 79% de trabalhadores inquiridos que, por se sentirem seguros no seu emprego, afirmam poder permanecer com esse mesmo empregador num futuro próximo”*.

Ainda sobre o impacto da Covid-19 nas empresas, o Rising Resilient Report vem demonstrar a importância da resiliência na capacitação das empresas face às adversidades e mudanças súbitas que possam colocar em risco a sustentabilidade e continuidade dos negócios: *“Em plena pandemia mundial, organizações que priorizam as suas forças de trabalho, criando ambientes laborais que promovem segurança, motivação e sentido de propósito, são aquelas que mais preparadas estão para enfrentar desafios e maior probabilidade têm de prosperar”,* finaliza Joana Brito.

###

**Sobre a Aon**

A [Aon plc](http://www.aon.com) (NYSE:AON) é uma empresa líder mundial de serviços profissionais que dispõe de uma ampla gama de soluções de risco, reforma e saúde. Com 50.000 colaboradores em 120 países tem como objetivo entregar os melhores resultados através de proprietary data & analytics para fornecer insights que reduzam a volatilidade e melhorem o desempenho. Visite [aon.com](http://aon.com) para mais informação sobre a Aon e [aon.com/manchesterunited](http://www.aon.com/manchesterunited) para conhecer a parceria global da Aon com o [Manchester United](http://www.manutd.com/Splash-Page.aspx).

Para mais informações, visite o website [www.aon.pt](http://www.aon.pt) ou siga a Aon Portugal no LinkedIn: <https://pt.linkedin.com/company/aon>