

Programas de Saúde Emocional

Organização: Iguatemi SA

Responsáveis pelo trabalho: Bruna Peña e Juliana Auresco

Modalidade: Desenvolvimento

Índice

1. Sinopse	3
2. Introdução	4
3. Desenvolvimento	7
4. Orçamento.....	11
5. Principais resultados	12
6. Conclusão	13
7. Breve apresentação da empresa.....	15
8. Anexos	18

1. Sinopse

O Programa de Saúde Emocional é uma iniciativa estratégica voltada ao cuidado integral das nossas pessoas, com o objetivo de promover bem-estar, engajamento e produtividade no ambiente corporativo. Desenvolvido com base nas demandas reais do cotidiano corporativo, o programa oferece sessões de terapia com psicólogos, apoio especializado para situações de grandes traumas, orientação em saúde financeira e jurídica, além de acompanhamento e orientação com assistentes sociais.

Mais do que um programa, trata-se de uma política de valorização humana que reconhece o impacto direto da saúde emocional no desempenho profissional e na cultura organizacional. Ao atuar de forma preventiva e acolhedora, o programa contribui para a redução do absenteísmo, melhora a qualidade das relações no ambiente de trabalho e reforça o senso de pertencimento entre os colaboradores.

Iniciado em 2020, fomos aprimorando e ganhando mais repertório em 2022, o que nos permitiu uma abordagem inovadora e resultados mensuráveis. O programa também se consolida como um diferencial competitivo, alinhando cuidado com performance; É a prova de que empresas que investem genuinamente no bem-estar das pessoas colhem equipes mais saudáveis, resilientes e engajadas — e constroem, juntas, um futuro mais sustentável.

2. Introdução

Em um cenário corporativo cada vez mais desafiador e dinâmico, marcado por altas exigências, prazos curtos, sobrecarga emocional e transformação digital constante, as organizações vêm enfrentando um problema silencioso, porém crescente: o impacto da saúde mental na produtividade, no clima organizacional e nos resultados estratégicos. A pressão contínua, aliada a fatores externos como crises econômicas, instabilidade social e mudanças pessoais, tem contribuído para um aumento expressivo nos casos de ansiedade, estresse crônico, burnout e outras condições emocionais entre os colaboradores.

Apesar de a saúde mental ser amplamente reconhecida como um fator crítico para o desempenho profissional, muitas empresas ainda tratam o tema de forma pontual ou reativa. Faltam políticas estruturadas, canais de acolhimento seguros e ações que integrem cuidado emocional ao dia a dia corporativo. Foi a partir dessa lacuna que nasceu o programa de Saúde Emocional, uma iniciativa robusta e humanizada, desenhada para oferecer apoio psicológico contínuo, orientação financeira, jurídica e suporte social a colaboradores em todas as esferas da vida.

A construção do programa teve como ponto de partida o cenário pandêmico, entendendo os fatores de risco em alinhamento com os valores organizacionais de bem-estar, inclusão e responsabilidade social. O desenho do programa foi conduzido pela área de Recursos Humanos (Benefícios e Saúde) e parceiros técnicos, garantindo que a implementação fosse sensível às realidades específicas de cada colaborador.

Entre os principais pilares do programa estão as sessões de terapia individual e em grupo, conduzidas por profissionais credenciados, o atendimento em situações de crise ou trauma, a assistência em temas sensíveis como luto, violência doméstica e doenças graves, e a orientação em saúde financeira — uma dimensão muitas vezes negligenciada, mas diretamente conectada ao equilíbrio psicológico. Apoio jurídico para os colaboradores e seus familiares, proporcionando acolhimento e cuidado além do ambiente corporativo. Além disso, assistentes sociais atuam de forma integrada para garantir suporte prático e humanizado, sobretudo em casos mais complexos.

A proposta vai além de oferecer benefícios pontuais: ela busca criar uma cultura de cuidado genuíno dentro da organização. Com canais de atendimento seguros, políticas de confidencialidade bem definidas e indicadores de impacto monitorados em tempo real, o programa se tornou um agente ativo de transformação do ambiente de trabalho. O resultado é a construção de um espaço mais empático, resiliente e saudável — onde as pessoas sentem-se ouvidas, respeitadas e valorizadas.

Desde sua implementação, os ganhos foram significativos: redução nos índices de depressão alta e moderadamente alta, ansiedade alta e moderada. Esses resultados comprovam que cuidar da saúde mental no trabalho não é apenas uma ação ética e responsável, mas também uma

estratégia de alto valor para o negócio. Empresas que priorizam o bem-estar emocional de seus colaboradores estão melhor preparadas para enfrentar adversidades e construir equipes de alta performance com vínculos duradouros.

Por seu caráter humanizado, impacto comprovado e sensibilidade social, o programa reafirma que o sucesso empresarial passa, necessariamente, pelo cuidado com as pessoas. E, ao investir na saúde integral dos colaboradores, a empresa dá um passo decisivo rumo a um modelo de gestão mais humano, sustentável e transformador.

3. Desenvolvimento

Em 2019 iniciamos nosso olhar para o cuidado com a saúde mental através da implantação de estações para meditação em nosso prédio administrativo. Além de sessões presenciais, também era possível a realização de forma on-line para todas as localidades.

Durante o período pandêmico, identificamos a necessidade de apoiar as nossas pessoas que estavam em enfrentamento de luto, e com isso, buscamos apoio de consultoria especializada em grandes traumas para acolher e apoiar as nossas pessoas e seus familiares durante esse período de vulnerabilidade.

Após a estabilização do cenário pandêmico, entendemos que o programa também poderia apoiar outros tipos de traumas que estão muito presentes no dia a dia das nossas pessoas, como: violência doméstica, doenças graves, abuso sexual, desastres naturais, ideação suicida, acidentes, perda gestacional, assaltos e assédio; E o programa passou a fazer parte da nossa gestão de cuidado.

Em 2022, ampliamos o nosso pilar de saúde mental com a implementação do programa Wellz, um ecossistema com sessões de telepsicologia, rodas de conversa, atendimento com especialista, meditação, musicaterapia, jornada de auto-cuidado e termômetro do humor. A plataforma também realiza avaliações periódicas sobre o nível de ansiedade, depressão bem-estar dos colaboradores.

Em 2023 ampliamos o nosso escopo com o olhar para os colaboradores e seus familiares através do Apoio Pass, consultoria especializada com apoio psicológico, consultoria financeira, apoio jurídico e atendimento com assistentes sociais para situações de vulnerabilidade.

Ainda nesse mesmo ano, fortalecemos o nosso programa com o papel dos agentes de bem-estar e saúde Iguatemi, colaboradores que passaram por uma formação intensiva em saúde emocional – cuidar de si para cuidar do outro.

Em 2024, realizamos o relançamento do Saúde Iguatemi 24h para os colaboradores e seus dependentes, que conta com pronto atendimento virtual 24h, mais de 30 especialidades médicas – incluindo psiquiatria, telepsicologia, nutricionista, coaching esportivo e gestão do cuidado para doenças crônicas e gestantes. Ainda nesse ano, disponibilizamos psiquiatras in-loco para atendimento dos nossos colaboradores, conquistando 98% de atendimento de agenda dos profissionais contratados, dessa forma, quebrando alguns paradigmas sobre consulta com essa especialidade médica.

Em 2025, ampliamos o nosso atendimento do Saúde Iguatemi 24h para os pais dos nossos colaboradores, proporcionando acesso ao serviço de atendimento médico aos familiares dos nossos colaboradores, que por ser uma população mais idosa, muitos dependem de atendimento de rede pública, com longas filas de espera.

Para garantir o sucesso e a sustentabilidade do programa, adotamos algumas estratégias-chave:

a) Estabelecemos um cronograma objetivo para cada etapa, com mapeamento de riscos operacionais e sensíveis;

b) Criamos um plano de comunicação multicanal para engajar diferentes públicos, respeitando perfis e realidades distintas dentro da organização;

c) Estabelecemos um calendário de rodas de conversa em cada localidade, conduzidas pela área de RH Benefícios, para fomentar diálogo e proximidade com o tema;

d) Elaboramos e distribuimos folders físicos para os nossos colaboradores, com QR Codes e telefones para fácil acesso ao nosso programa, com objetivo de que os familiares possam ter fácil acesso ao programa de suas residências;

e) Reforçamos a divulgação do nosso ecossistema de bem-estar, ampliando o conhecimento sobre os serviços disponíveis, incluindo saúde emocional, financeira e apoio psicossocial;

f) Realizamos workshops sobre segurança psicológica em todas as nossas unidades, convidando todas as nossas pessoas, com ~600 participantes. Os encontros foram realizados em horários alternativos para que diferentes turnos pudessem participar, com duração de 1h30 cada turma;

Todos os serviços do programa são acessíveis a todos os colaboradores de forma gratuita, com comunicação transparente, respeitando critérios de equidade e confidencialidade.

Para garantir a continuidade e evolução do projeto, realizaremos atualizações periódicas baseadas em indicadores, escuta ativa e análise de dados de uso e satisfação. Estabelecemos metas quantitativas para acompanhar os resultados, entre elas:

- Reduzir o % de colaboradores com níveis alto e moderadamente alto em depressão;
- Reduzir o % de colaboradores com níveis alto e moderado em ansiedade;
- Reduzir o % de colaboradores que já foram diagnosticados com algum tipo de transtorno emocional e não faz tratamento;
- Aumentar o % de colaboradores que acessaram, compreenderam e utilizaram os recursos oferecidos pelo programa;

4. Orçamento

Em 2024, investimos R\$ 845 mil para a manutenção e melhorias do programa. Em 2025, nosso investimento previsto é de R\$ 950 mil (os pagamentos são realizados mensalmente).

5. Principais resultados

Melhorar os índices da pesquisa e afirmativas da GPTW, comparativo com 2024 antes da implementação da calculadora de benefícios e 2025 pós pulse de clima:

Indicadores	2022	2024	2025
Reduzir o % de colaboradores com níveis alto e moderadamente alto e moderado em depressão	54,0%	48,0%	46,0%
Reduzir o % de colaboradores com níveis alto e moderado em ansiedade	54,0%	44,0%	39,0%
Reduzir o % de colaboradores que já foram diagnosticados com algum tipo de transtorno emocional e não faz tratamento	2,6%	2,5%	4,0%
Aumentar o % de colaboradores que acessaram, compreenderam e utilizaram os recursos oferecidos pelo programa	Não apurado	23,0%	25,0%

6. Conclusão

O Programa de Saúde Emocional consolida-se como uma iniciativa estratégica de alto impacto, que transcende o cuidado pontual e se posiciona como um verdadeiro pilar de sustentabilidade humana e organizacional. Ao integrar saúde emocional, apoio psicossocial, orientação financeira e jurídica, o programa responde de forma abrangente às complexidades do cotidiano corporativo, promovendo um ambiente mais saudável, seguro e produtivo. Essa abordagem holística fortalece a cultura de cuidado e reforça o compromisso da empresa com o bem-estar integral de seus colaboradores.

Os resultados alcançados até aqui demonstram a eficácia da iniciativa: redução consistente nos índices de depressão e ansiedade, aumento no engajamento com os recursos oferecidos e fortalecimento da percepção de acolhimento e pertencimento. Esses indicadores não apenas validam o investimento realizado, mas também evidenciam o retorno estratégico em termos de clima organizacional, retenção de talentos e performance sustentável. O programa se mostra, assim, como um diferencial competitivo relevante em um mercado cada vez mais atento à saúde mental no trabalho.

Além dos números, o programa se destaca pela sua capacidade de adaptação e evolução contínua. A ampliação do escopo para familiares, a inclusão de novas especialidades demonstram uma gestão proativa, sensível às necessidades emergentes e comprometida com a excelência. A atuação dos agentes de bem-estar e a realização de workshops sobre

segurança psicológica reforçam o caráter transformador da iniciativa, promovendo uma cultura organizacional mais empática e resiliente.

Diante desse cenário, o Programa de Saúde Emocional não é apenas uma resposta às demandas atuais, mas uma aposta estratégica no futuro. Investir em saúde emocional é, portanto, investir em longevidade organizacional, em times mais engajados e em um modelo de negócios verdadeiramente sustentável. O caminho está traçado — e os resultados já comprovam que estamos na direção certa.

7. Breve apresentação da empresa

A Iguatemi, por meio da sua subsidiária Iguatemi Empresa de Shoppings Centers, foi a primeira empresa full service do setor de shopping centers do Brasil a realizar uma Oferta Pública de Ações (Initial Public Offering - IPO), em fevereiro de 2007, Atualmente faz parte do segmento de Nível I da B3, se comprometendo a aderir a todas as obrigações do Novo Mercado e disponibilizando informações além do que é exigido pela legislação brasileira.

A Iguatemi detém participação em 14 shopping centers, 2 Premium Outlets e 4 torres comerciais que juntos totalizam 751 mil m² de ABL total. A Companhia participa da administração de todos os seus shoppings centers, de seus premium outlets e das suas torres comerciais.

A Iguatemi construiu ao longo dos anos uma marca sólida e reconhecida pelo varejo e pelo consumidor final.

Construção da marca:

- Ativos diferenciados - boas localizações, arquitetura de alto padrão e manutenção recorrente;
- Serviços e eventos inovadores;
- Melhora constante do mix de lojas.

Somos a única empresa de shopping centers com marca reconhecida entre as 60 mais valiosas do Brasil pelo 11º ano consecutivo. Iguatemi se tornou um sinônimo de shopping no Brasil.

Dentre alguns requisitos de listagem neste segmento, destacamos que a Companhia possui:

- 100% de tag along, de forma a proteger o acionista minoritário em caso de venda do controle, todos os acionistas têm direito ao mesmo preço de venda dos controladores;
- Conselho de Administração composto por pelo menos cinco membros, sendo 20% obrigatoriamente conselheiros independentes, com mandato máximo de dois anos;
- Free Float mínimo de 25% das ações em circulação;
- Vedação de acúmulo de cargo do presidente do conselho e diretor presidente;
- Disponibilização de relatórios financeiros anuais em um padrão internacionalmente aceito e traduzido para o inglês;
- Política de divulgação mensal das negociações com valores mobiliários de emissão da Companhia pelos seus diretores, executivos e acionistas controladores, conforme a instrução da CVM nº 358.

Sobre a composição acionária:

Composição Acionária	IGTI3	IGTI4	IGTI (Unit)	IGTI (Unit)	Unit Equivalente	
	#ONs	#PNs	#ON	#PN	(Teórico)	% Total
Grupo Jereissati	530.132.630	0	4.209.970	8.419.940	79.943.203	26,94%
Free Float	24.373.299	2.395.756	211.603.530	423.207.060	216.112.182	72,83%
Tesouraria	0	0	673.000	1.346.000	673.000	0,23%
Total	554.505.929	2.395.756	216.486.500	432.973.000	296.728.385	100,00%

Missão, Visão e Valores

Missão: Surpreender e encantar as pessoas, proporcionando experiências de consumo e entretenimento únicas, memoráveis e conscientes.

Visão: Sermos reconhecidos no mundo por ter os melhores e mais admirados shoppings e empreendimentos nos mercados em que atuamos.

Valores:

- UAU! Excelência, qualidade nos detalhes e encantamento.
- Paixão pelas diversas pessoas e por nossos negócios.
- Somos obstinados por resultados sustentáveis.
- Pensamos como dono, arregaçamos a manga e suamos a camisa.
- Sabemos onde queremos chegar, planejamos e alcançamos nossos objetivos.
- Sonhamos com o impossível e chegamos lá, inovando sempre.
- Geramos impacto positivo em nosso ecossistema.

8. Anexos