

Política de direitos Humanos

De acordo com o estabelecido pela Organização das Nações Unidas (ONU), Direitos Humanos são direitos básicos constitutivos de cada ser humano e, por isso, aplicam-se a todas as pessoas, independentemente de sua situação de vida, com normas que reconhecem e protegem a dignidade de todos. Esses direitos fundamentais não podem ser considerados seletivamente com hierarquia, ignorados e desrespeitados por Estados, empresas ou instituições.

Esta Política representa o compromisso da Movida com o respeito aos Direitos Humanos e sua representação na Cultura, decisões e estratégias de negócio da empresa e em suas práticas diárias, servindo como referência para toda a sua atuação, de forma alinhada aos valores da Companhia e de acordo com as outras políticas já publicadas, especialmente com o Código de Conduta e Código de Conduta de Terceiros, a Política de Investimento Social e a Política de Sustentabilidade. O documento orienta a atuação da Movida sobre o respeito aos Direitos Humanos em todas as regiões onde está presente e durante todo o ciclo de vida de suas operações.

A Movida assume como princípios respeitar, conscientizar e promover os Direitos Humanos em suas atividades, atuando em conformidade com os preceitos da Constituição Federal e com os tratados e convenções internacionais, ratificados pelo Estado, à exemplo da Carta Internacional dos Direitos Humanos, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre as empresas e os Direitos Humanos: implementação da estrutura das Nações Unidas "Proteger, Respeitar e Remediar" e a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho-OIT, bem como com os compromissos institucionais assumidos pela empresa, tais como:

- Pacto Global da Organização das Nações Unidas;
- Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU Mulheres;
- Declaração de Compromisso Corporativo no Enfrentamento da Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes da Childhood Brasil.

1. Objetivos

A Política de Direitos Humanos da Movida tem como objetivo estabelecer diretrizes básicas para a proteção e a preservação dos Direitos Humanos na Companhia, bem como contribuir para a promoção desses direitos em toda a sua cadeia de valor e esfera de influência.

2. Abrangência

A Política de Direitos Humanos da Movida se aplica a todos os colaboradores da Companhia, bem como o máximo de seus diversos públicos de interesse, incluindo os subcontratados que prestam serviços à empresa, que também deverão observar o disposto nesta Política, para promoção dos princípios junto aos subcontratados e fornecedores por meio do

Código de Conduta, orientando e respeitando os Direitos Humanos em toda a cadeia de valor e comunidades de interesse do Grupo.

3. Princípios

A Movida pauta sua atuação em Direitos Humanos seguindo os Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos e Empresas das Nações Unidas e que está estruturada em cinco princípios:

- I) Gestão de Pessoas;
- II) Relacionamento com as Comunidades;
- III) Envolvimento com Toda a Cadeia de Valor;
- IV) Devida Diligência em Direitos Humanos;
- V) Saúde e Segurança.

Assim definidos, cada princípio descreve os processos a partir dos quais se busca garantir a incorporação do respeito aos Direitos Humanos em todas as áreas de negócio e nas relações com os públicos de interesse, bem como identificar potenciais riscos de sua violação nas operações, oferta de produtos ou serviços. Para tanto, são descritas orientações específicas, relacionadas a cada um dos cinco princípios acima citados, que devem ser perseguidas no desenvolvimento das atividades, visando alcançar os objetivos pretendidos pela Companhia.

I) Gestão de Pessoas

- a) Proporcionar condições dignas de trabalho e um ambiente diverso, inclusivo, seguro e saudável;
- b) Valorizar as pessoas e a diversidade, garantindo o respeito à diferença e à igualdade de oportunidades no acesso, remuneração e ascensão profissional;
- c) Combater o preconceito e discriminação em consequência de raça, cor de pele, etnia, nacionalidade, posição social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, mental ou psíquica, estado civil, opinião, identidade de gênero ou qualquer outro fator de diferenciação individual;
- d) Prevenir e coibir a violência psicológica, física e sexual nas relações de trabalho;
- e) Respeitar a liberdade de associação e as negociações coletivas;
- f) Promover práticas de sensibilização e educação em Direitos Humanos da força de trabalho garantindo que todos os colaboradores tenham conhecimento dos princípios orientadores desta política e apliquem em suas rotinas diárias dentro e fora da Companhia;
- g) Disponibilizar canal corporativo independente, estruturado e gerenciado por terceira parte, que assegure investigações ponderadas para denúncias ou queixas da força de trabalho na ocorrência de violações de Direitos Humanos.
- h) Todos os colaboradores e fornecedores devem aderir aos princípios éticos e de combate à corrupção, estabelecidos no Código de Conduta, nas Políticas Anticorrupção e demais documentos que tratem deste tema.

- i) Promover a valorização das pessoas e o respeito à diversidade de conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e de gênero permitindo a pluralidade de argumentos e um processo de tomada de decisão com maior qualidade e segurança nas atividades das Movida.
- j) A Companhia repudia qualquer forma de trabalho forçado, compulsório ou análogo ao escravo, tanto em operação própria, quanto em toda a cadeia de valor do negócio.
- k) Respeitar os direitos da criança e do adolescente, com base no Estatuto da Criança e do Adolescente, nos Princípios Empresariais da Unicef e no Pacto Global da ONU, repudiando quaisquer formas de trabalho infantil ao mesmo tempo em que a Companhia não emprega pessoas com menos de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos, respeitando as formas de contratação previstas em lei.
- l) Promover relações de trabalho justas com todos colaboradores e em toda cadeia de fornecimento, em respeito a todos os direitos trabalhistas e salários dentro dos padrões legais.

II) Relacionamento com as comunidades

- a) A Movida e suas empresas respeitam as comunidades e promovem a gestão de impactos socioculturais, humanos, econômicos e ambientais contribuindo para o desenvolvimento local;
- b) Em todas as comunidades onde está inserida, a Companhia investe na inclusão produtiva, especialmente por meio de programas de formação e inclusão de jovens em extrema vulnerabilidade social;
- c) Respeitar os direitos dos povos indígenas, quilombolas, entre outros povos tradicionais, sua autodeterminação, o acesso à terra, a seus meios de vida e seus princípios culturais e sociais;
- d) Respeitar o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, identificando e mitigando potenciais riscos decorrentes das atividades operacionais e investindo em oportunidades de geração de impacto socioambiental positivo para a sociedade;
- e) Atuar com transparência junto às comunidades potencialmente afetadas pelas atividades do Grupo, por meio de iniciativas de consulta livre, prévia e informada;
- f) Promover ações de conscientização e engajamento dos Direitos Humanos, com especial atenção à promoção dos direitos das crianças e dos adolescentes - com esforços específicos de combate à exploração sexual de crianças e adolescentes.

III) Envolvimento com toda a cadeia de valor

- a) Desdobrar os princípios éticos e compromissos de respeito aos Direitos Humanos na cadeia de fornecedores e terceiros;
- b) Promover práticas de sensibilização em Direitos Humanos junto à cadeia de fornecedores e parceiros;
- c) Promover junto aos fornecedores e parceiros o cumprimento dos princípios fundamentais do trabalho, preconizados pela Organização Internacional do Trabalho – OIT; e

- d) Atuar contra as práticas de trabalho degradantes ou análogas à escravidão, bem como o desrespeito aos direitos de crianças e adolescentes, estabelecendo medidas punitivas como a aplicação de multa e rescisão contratual de fornecedores em caso de violação;
- e) Observar a legislação e a regulamentação das localidades onde atua e cooperar com as autoridades para o respeito e a promoção dos Direitos Humanos internacionalmente reconhecidos. Além de cooperar com a apuração de quaisquer incidentes envolvendo desrespeito a esses direitos ao longo da sua cadeia produtiva;
- f) Respeitar e promover os Direitos Humanos no relacionamento com clientes, alinhar valores e garantir coerência nas parcerias firmadas em toda a cadeia de valor.

IV) Devida diligência em Direitos Humanos

- a) Identificar, avaliar, priorizar, tratar e monitorar riscos de violações de Direitos Humanos decorrentes das atividades da Movida;
- b) Remediar e reparar impactos em Direitos Humanos decorrentes das atividades do Grupo;
- c) Monitorar a eficácia da atuação em Direitos Humanos em toda a Companhia; e
- d) Prestar contas de forma permanente e transparente aos públicos de interesse sobre a atuação em respeito aos Direitos Humanos praticada pela Movida.

V) Saúde e segurança

- a) Proporcionar locais de trabalho seguros e saudáveis a todos os colaboradores, por meio do cumprimento de leis e normas internas relativas à medicina e à segurança do trabalho;
- b) Promover a saúde, segurança e bem estar a todas as pessoas que fazem parte de seu quadro de colaboradores, considerando suas diferentes necessidades, inclusive na oferta de benefícios e políticas de Recursos Humanos;
- c) Estruturar ambiente de trabalho e disponibilizar equipamentos apropriados que considerem as particularidades de todas as pessoas, inclusive aquelas com deficiência e mobilidade reduzida. Isso inclui uniformes, EPIs, banheiros e vestiários de tamanho adequado, sempre respeitando as normas de segurança locais;
- d) Promover a divulgação e o reforço de uma cultura de segurança, desenvolver a conscientização do risco e promover o comportamento responsável por parte de seus trabalhadores por meio de palestras e treinamento, entre outras atividades.

4. Treinamento e implementação da política

Os colaboradores de todos os cargos, inclusive alta liderança, e os fornecedores de produtos e/ou serviços devem receber treinamento sobre esta Política de Direitos Humanos na ocasião de seu lançamento e de alterações em seu conteúdo.

Os novos colaboradores receberão o treinamento no momento da integração em sua admissão. No momento dos treinamentos todos devem se comprometer a cumpri-la.

A Política de Direitos Humanos também será divulgada de forma ampla entre os fornecedores, clientes, investidores e outros públicos de relacionamento da Movida, nos canais de comunicação com cada público.

5. Canal de Denúncia e consulta

É disponibilizado um Canal de Denúncia, gerenciado por terceira parte, disponível para os públicos interno e externo. O Canal de Denúncia está disponível para relatar as ações que estejam em desacordo com o Código de Conduta da Companhia, normas internas, legislação vigente e/ou outras ações que possam causar algum dano a qualquer atividade da empresa, seus colaboradores, acionistas e demais interessados.

Esse canal é regido pelos princípios de confidencialidade, respeito e fundamento, com pleno respeito aos direitos e garantias no processo, tanto na análise e comprovação das comunicações recebidas. O canal funciona 24 horas por dia e 7 dias por semana. As investigações são conduzidas pela área de Controles Internos, Riscos e Conformidade, e reportadas aos principais órgãos de governança da Movida.

A Movida condena veementemente toda e qualquer forma de retaliação ao denunciante que tenha registrado uma denúncia de boa-fé e com responsabilidade, ainda que sua denúncia se prove infundada, tal como estabelecido nos Códigos de Conduta e corroborado pela presente política.

Outro canal disponibilizado pela Companhia é a Linha Transparente, canal gratuito destinado a sanar dúvidas e buscar orientações sobre temas relacionados ao Programa de Conformidade, Código de Conduta, Políticas Anticorrupção e outras normas internas da Companhia e legislações a ela aplicáveis.

6. Monitoramento

A Movida irá compartilhar as suas melhores práticas bem como das suas unidades operacionais sobre os direitos com base em mecanismos de reclamação com a finalidade de estabelecer canais eficazes de reparação para as partes interessadas locais com relação a esta Política, além disso poderá contratar terceiros independentes para monitorar o cumprimento da sua Política.

O desempenho da empresa nesses processos será divulgado no Relatório Anual ou em outra publicação disponível e nos canais de comunicação aberto aos diferentes públicos de interesses da Movida.

7. Revisão

Esta Política que orienta, treina e comunica para toda a Companhia, é endossada pelo Conselho de Administração da Movida e suportada pelo Código de Conduta e Código de Conduta de Terceiros.

O documento será revisado quando houver mudanças organizacionais, legais ou de negócio com a finalidade de manter sua pertinência, suficiência e eficácia e, em ampla defesa dos Direitos Humanos de todos os públicos de interesses da Movida.

8. Glossário

Trabalho infantil: De acordo com [a Convenção 138](#) da OIT.

Trabalho escravo: De acordo com o determinado pela [Convenção 29](#) da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Povos indígenas e tribos: Estes dois termos se referem, respectivamente:

a) aos povos tribais em países independentes, cujas condições sociais, culturais e econômicas os diferenciam de outros setores da comunidade nacional e estejam reguladas total ou parcialmente por seus próprios costumes ou tradições ou por leis ou regulamentos especiais;

b) aos povos em países independentes que são considerados indígenas pelo fato de ter descendência de populações que habitavam no país ou em uma região geográfica a que o país pertence, na época da conquista ou na colonização ou do estabelecimento das atuais fronteiras estatais e que, independentemente da sua situação jurídica, conservam todas as suas próprias instituições sociais, econômicas, culturais e políticas ou uma delas.

(Artigo 1.1 da Convenção no 169 da OIT)

Devida diligência (Due Dilligence): De acordo com os Princípios orientadores sobre as Empresas e os Direitos Humanos (princípios 17 a 21), o termo "due diligence" nos Direitos Humanos se refere a um sistema de gestão contínua que a empresa adota de acordo com o setor em que é desenvolvida sua atividade, o contexto de suas operações, o porte da empresa e outros fatores, a fim de garantir que os Direitos Humanos sejam respeitados e não contribuir para a violação de tais direitos. Este processo envolve "identificar, prevenir, mitigar e prestar contas" dos potenciais impactos negativos gerados pela empresa.