1. OBJETIVO

O **Guia de Direitos Humanos MovMent** tem como principal objetivo orientar, com base em exemplos e boas práticas de mercado, as decisões, atitudes e comportamentos diários de nossos colaboradores, administradores, clientes, fornecedores e parceiros em princípios e valores que, quando colocados em prática, contribuam para que direitos humanos sejam respeitados, promovidos e refletidos em todas as nossas atividades e nas relações decorrentes destas.

1.1 COMPROMISSO DA ALTA DIREÇÃO

Para a **MovMent** respeitar os direitos humanos significa respeitar cada indivíduo em sua origem, características e crenças, seu modo de vida, seus potenciais e suas vulnerabilidades, sejam colaboradores próprios, terceiros ou trabalhadores da nossa cadeia produtiva, parceiros e membros das comunidades locais ou nas áreas de influência das nossas operações.

Os conceitos, posicionamentos e orientações sobre os temas de direitos humanos apresentados neste Guia estão alinhados aos valores a **MovMent** e precisam ser compreendidos, compartilhados e seguidos por todos, no cotidiano das nossas atividades na empresa.

Este Guia segue os princípios da Carta Internacional de Direitos Humanos, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos e as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), dentre outras referências reconhecidas globalmente sobre o tema.

Apoiamos também os dez princípios do **Pacto Global da ONU** sobre direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção por meio do empenho em alinhar nossos princípios às estratégias Globais de Desenvolvimento Sustentável.

Este Guia representa um esforço da MovMent em trazer cada vez mais este conteúdo para seus colaboradores, fortalecendo a compreensão dos direitos humanos para o dia a dia de todos os envolvidos.

Esperamos que a sua leitura estimule a adoção de atitudes e comportamentos que reforcem o respeito aos direitos humanos e ao **MAN-ESG-90202 - Código de Ética e Conduta MovMent**.

Somos todos sujeitos de direitos humanos, e isso significa que devemos ter nossos direitos protegidos, garantidos e respeitados. Entretanto, para que isto se materialize, precisamos ser também agentes dessa transformação, assegurando os direitos humanos em nossas operações e garantindo igual tratamento para todos.

Alta Direção

MOVMENT

2. APLICAÇÃO

Este Guia aplica-se a todos que atuam em nome da MovMent, sendo referência obrigatória de comportamento interno e externo. Aplica-se a:

- Diretoria e Alta Direção;
- Comitê de Ética;
- Gestores e lideranças;
- Colaboradores próprios;
- Terceiros, parceiros, fornecedores e prestadores de serviços;
- Pessoas físicas ou jurídicas que representem ou atuem em nome da MovMent.

- DIR - Diretoria

Documento gerado por: MOVMENT - 10/09/2026 - 21:44 - Status: Documento Ativo e Aprovado

- ESG - ESG

3. PARTES INTERESSADAS

- Colaboradores e lideranças da MovMent
- Diretoria e acionistas
- Clientes
- Fornecedores e parceiros
- Comunidade e sociedade
- Órgãos reguladores e fiscalizadores
- Comitê de Ética
- Área de RH / Gestão de Pessoas

4. O QUE SÃO DIREITOS HUMANOS

Direitos humanos são direitos e liberdades fundamentais que todas as pessoas possuem, apenas por serem humanas.

Seu objetivo é garantir a dignidade e o igual respeito a todas as pessoas, sem qualquer tipo de discriminação.

Os direitos humanos são direitos que se aplicam a todas as pessoas, em qualquer lugar do mundo, independentemente de idade, etnia, cor da pele, sexo, nacionalidade, idioma, religião ou qualquer outra condição.

Os direitos humanos têm algumas características, são elas:

- **Universais**: reconhecimento de que todos os seres humanos têm direitos inerentes da condição humana. Toda pessoa é um sujeito de direitos em qualquer circunstância e lugar do mundo em que se encontre.
- **Indivisíveis**: a dignidade humana não pode ser seccionada pela satisfação de alguns direitos (civis, políticos, econômicos e outros). Todos devem ser garantidos integralmente.
- **Interdependentes**: os direitos são interconectados e os impactos (positivos ou negativos) sobre um direito geram impactos sobre outros. Exemplo: impacto sobre o direito à água pode causar efeitos sobre os direitos à saúde, alimentação, lazer, etc.

São exemplos de Direitos Humanos:

- Direito à vida, à liberdade e segurança pessoal;
- Direito à igual proteção contra qualquer discriminação;
- Direito à saúde e educação;
- Direito à liberdade de pensamento, consciência e religião;
- Direito ao trabalho, à livre escolha do emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho;
- Direito à repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias remuneradas periódicas;
- Entre outros!

4.1 QUAL A RELAÇÃO ENTRE DIREITOS HUMANOS E AS EMPRESAS?

Empresas têm o potencial de afetar os direitos humanos todos os dias em suas interações com colaboradores, fornecedores, consumidores, parceiros e comunidades.

Ao evitar infringir os direitos humanos de terceiros e ao promovê-los, as empresas têm a chance de quebrar barreiras que impedem o desenvolvimento, impactando positivamente a vida das pessoas, principalmente aquelas mais

Documento gerado por: MOVMENT - 10/09/2026 - 21:44 - Status: Documento Ativo e Aprovado

vulneráveis.

Atualmente, o comprometimento público das empresas com os direitos humanos é um requisito exigido por organizações da sociedade civil, investidores, analistas de mercado, credores e órgãos multilaterais.

A responsabilidade de respeitar os direitos humanos constitui uma norma de conduta mundial aplicável a todas as empresas, onde quer que elas operem, independentemente do seu tamanho, do setor, do contexto socioeconômico em que ela esteja inserida ou da capacidade e/ou vontade dos Estados de cumprir suas próprias obrigações.

Enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos implica tomar as medidas adequadas para preveni-los, mitigá-los e, se for o caso, remediá-lo, sendo estes descritos abaixo:

- **Proteger**: é dever do Estado garantir o cumprimento dos direitos humanos e protegê-los de abusos cometidos por terceiros, incluindo as empresas.
- **Respeitar**: é responsabilidade das empresas respeitar os direitos humanos, incluindo sua cadeia de valor.
- **Remediar**: todas as vítimas de violações dos direitos humanos devem ter acesso a medidas de remediação apropriadas e efetivas.

4.2 DIREITOS HUMANOS NA MOVMENT

Para reforçar que o compromisso da MovMent com os direitos humanos seja refletido em todas as atividades, projetos e operações da empresa em todas as relações que decorrem da sua presença, revisamos periodicamente este Guia, nosso **MAN-ESG-90202 - Código de Ética e Conduta MovMent** e nossa **POL-ESG-90201 - Politica de Responsabilidade Social Meio Ambiente Saude e Seguranca no Trabalho - RMSS**.

Por reconhecermos a transversalidade do tema e sua interface com as disciplinas de saúde e segurança, meio ambiente, suprimentos, riscos, recursos humanos, comunicação, relações com comunidades, entre outras, ajustamos continuamente nossos processos e práticas de trabalho, adotando novas ferramentas e técnicas a fim de aprimorar nossa gestão de riscos e nossos controles internos, buscando uma abordagem orientada para a promoção, conscientização e respeito aos direitos humanos.

Estamos determinados a evitar a violação dos direitos humanos dos nossos colaboradores próprios e terceiros, trabalhadores da cadeia produtiva, membros de comunidades vizinhas, defensores de direitos humanos, entre outros, e não mediremos esforços para remediar os impactos negativos sobre esses direitos, caso ocorram, sejam eles decorrentes diretamente das nossas atividades, projetos e operações ou de nossas relações comerciais.

Para enfrentar os possíveis impactos negativos sobre os direitos humanos, realizamos avaliações de riscos e impactos e adotamos medidas de detecção, prevenção, mitigação e, quando necessário, de remediação. Estamos comprometidos, ainda, em conscientizar e promover os direitos humanos em nossas atividades cotidianas, buscando influenciar positivamente nossos colaboradores, parceiros, fornecedores e clientes para que todos se reconheçam como agentes de promoção e sujeitos de direitos humanos capazes de transformar o ambiente à sua volta.

A atuação e a gestão de direitos humanos da MovMent estão ancoradas nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. Para isso, nos estruturamos para atendê-los no dia a dia da seguinte forma:

4.3 COMPROMISSO NORMATIVO

Além da **POL-ESG-90201 - Politica de Responsabilidade Social Meio Ambiente Saude e Seguranca no Trabalho - RMSS** e outros normativos, A MovMent tem documentos específicos para aprofundar temas relevantes em direitos humanos e disponibiliza seus conteúdos para todos os colaboradores por meio de processos de disseminação e capacitações presenciais e online.

4.4 REMEDIAÇÃO

Documento gerado por: MOVMENT - 10/09/2026 - 21:44 - Status: Documento Ativo e Aprovado

A **MovMent** se compromete, quando necessário, com a remediação dos impactos adversos em direitos humanos que tenha causado ou com os quais tenha contribuído e colabora com demais iniciativas de relevância para direitos humanos nos territórios onde opera. A empresa faz isso diretamente e/ou por meio de parceiros, buscando envolver as partes interessadas na elaboração e na implementação das ações de remediação e está comprometida com o princípio de não repetição

4.5 ESTABELECIMENTO DE MECANISMOS DE ESCUTA, RESPOSTA E DENÚNCIA:

A MovMent procura estabelecer canais de escuta legítimos, acessíveis, equitativos para capturar todos os tipos de manifestações, incluindo demandas, queixas e denúncias.

A empresa disponibiliza o Canal de Sugestões e Denúncia, que pode ser utilizado de forma anônima por colaboradores, contratados, membros da comunidade, fornecedores ou qualquer outra pessoa.

Todas as denúncias recebidas pelo Canal são tratadas de forma confidencial e apuradas por responsável. A MovMent considera que os meios de escuta e denúncia são ferramentas fundamentais para ações de prevenção e de remediação de potenciais impactos e violações de direitos humanos.

O Canal de Denúncias é instrumento para detecção de eventuais irregularidades, tais como: falhas de controle, fraudes internas e externas, atos ilícitos e descumprimento a princípios éticos e políticas internas.

Este canal permite que a sociedade e nossos próprios empregados encaminhem denúncias relacionadas aos serviços, comportamentos e práticas na empresa.

O Sistema de Integridade da MovMent centraliza o recebimento de denúncias na Gestão de RH, para permitir o registro de todas as denúncias em um local único, inclusive as anônimas, com regras de confidencialidade para proteger aqueles que não queiram se identificar publicamente, assim como previsão de medidas de proteção ao denunciante e combate à retaliação. O recebimento, o registro e o tratamento das denúncias observam o **MAN-ESG-90700 - Manual Canal de Sugestão ou Denúncia** : a área de RH e a Diretoria recebem e registram as manifestações e as encaminham ao Comitê de Ética, responsável pela apuração, assegurada a segregação de funções entre a gestão do canal e a condução das investigações.

4.6 TRATAMENTO DE ALEGAÇÕES DE VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS

A MovMent coopera com a apuração de potenciais impactos e violações de direitos humanos em suas atividades e ao longo da sua cadeia produtiva.

Por meio do Canal de Sugestões e Denúncias, são analisadas todas as denúncias recebidas referentes a fatos que possam estar em desacordo com o **MAN-ESG-90202 - Código de Ética e Conduta MovMent**, **MAN-ESG-90204 - Manual Antisuborno** e o **MAN-ESG-90203 - Guia de Direitos Humanos MovMent**

Para fazer uma denúncia não é preciso se identificar: se o denunciante quiser realizar uma denúncia anônima, a MovMent garante esse anonimato.

As denúncias relatadas, independentemente do tema ou assunto, são direcionadas ao Comitê de Ética, sendo investigadas e tratadas com total confidencialidade e imparcialidade. Para todas as denúncias recebidas é assegurada uma análise oportuna, independente, confidencial e livre de represálias a seus autores, por meio de um processo estruturado e monitorado pelo mesmo comitê, garantindo aos denunciantes total confidencialidade e garantia de proteção contra invasão e/ou manipulação de dados recebidos no canal, bem como total respeito às regras de segregação de funções e conflitos de interesse, não havendo atuação simultânea na gestão do canal e condução das investigações.

4.7 VEDAÇÃO AO TRABALHO INFANTIL

Documento gerado por: MOVMENT - 10/09/2026 - 21:44 - Status: Documento Ativo e Aprovado

A MovMent repudia e não admite, em qualquer hipótese, a utilização de trabalho infantil, direta ou indiretamente, em suas atividades ou em sua cadeia de valor, em conformidade com a Constituição Federal (art. 7º, XXXIII), com a Consolidação das Leis do Trabalho, com o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990) e com as Convenções nº 138 e nº 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). É vedado o trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos, sendo proibido, aos menores de 18 anos, qualquer trabalho noturno, perigoso, insalubre ou penoso. A MovMent estende essa exigência a fornecedores, prestadores de serviços e parceiros, adotando as medidas contratuais cabíveis diante de sua inobservância ao **MAN-CMP-41201 - Código de Conduta para Fornecedores MovMent**.

O cumprimento desta vedação não é presumido: é verificado. A MovMent submete suas operações próprias e sua cadeia de valor a avaliação periódica de impacto em direitos humanos, com verificação documental de idade em 100% das admissões e critérios específicos de exame das frentes de obra e dos serviços prestados em campo, onde se concentra sua principal exposição a esse risco.

4.8 VEDAÇÃO AO TRABALHO FORÇADO, ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO E AO TRÁFICO DE PESSOAS

A MovMent não admite, sob nenhuma circunstância, o trabalho forçado, obrigatório ou em condição análoga à de escravo, nem qualquer forma de tráfico de pessoas, em suas operações ou em sua cadeia de valor, em conformidade com o art. 5º, III, da Constituição Federal, com o art. 149 do Código Penal, com a Lei nº 13.344/2016, com o Protocolo de Palermo (Decreto nº 5.017/2004) e com as Convenções nº 29 e nº 105 da OIT e o Protocolo de 2014 à Convenção nº 29.

Todo vínculo de trabalho na MovMent é voluntário, formalizado e livremente rescindível pelo trabalhador, mediante o aviso legal ou contratual aplicável. São expressamente vedados, na organização e em seus fornecedores e prestadores de serviços:

- a retenção de documentos pessoais, carteira de trabalho, passaporte ou objetos de valor do trabalhador, a qualquer título;
- a exigência de depósitos, cauções, taxas de recrutamento ou qualquer pagamento do trabalhador como condição de admissão, observado o princípio de que os custos de recrutamento são integralmente do empregador (Employer Pays Principle, OIT — Princípios Gerais e Diretrizes Operacionais para o Recrutamento Justo);
- a servidão por dívida, inclusive por meio de adiantamentos, alojamento, transporte, alimentação, ferramentas ou equipamentos de proteção descontados de forma a vincular o trabalhador ao contrato;
- a restrição de locomoção, o confinamento em alojamento, a vigilância ostensiva ou a submissão a jornada exaustiva e a condições degradantes de trabalho, moradia ou higiene;
- ameaças, coação, violência, sanções financeiras indevidas ou qualquer forma de penalidade destinada a impedir o desligamento voluntário.

Essas vedações aplicam-se integralmente a trabalhadores terceirizados, temporários, migrantes e a pessoas alocadas em canteiros de obra, unidades de clientes e serviços de campo, cuja condição é verificada pela MovMent nos mesmos termos aplicáveis a seus empregados diretos.

O cumprimento deste compromisso é exigido de todos os colaboradores, fornecedores e parceiros, e eventuais violações devem ser comunicadas por meio do Canal de Sugestão ou Denúncia - **MAN-ESG-90700 - Manual Canal de Sugestão ou Denúncia.**

4.9 AVALIAÇÃO DE IMPACTO EM TRABALHO INFANTIL, TRABALHO FORÇADO E TRÁFICO DE PESSOAS

A MovMent conduz avaliação de impacto em direitos humanos estruturada segundo os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGP 17 a 21) e a Diretriz da OCDE de Devida Diligência para a Conduta Empresarial Responsável, com o objetivo de identificar, prevenir, mitigar e reparar riscos de trabalho infantil, trabalho forçado, trabalho análogo ao de escravo e tráfico de pessoas.

São tratados como indícios que exigem apuração imediata, entre outros: trabalhadores sem documentação ou

Documento gerado por: MOVMENT - 10/09/2026 - 21:44 - Status: Documento Ativo e Aprovado

com documentos sob a guarda de terceiros; presença de pessoas aparentemente menores de idade em frentes de trabalho; grupos recrutados por intermediários informais ou "gatos"; descontos recorrentes não pactuados; alojamentos precários ou de acesso controlado; jornadas incompatíveis com a legislação; trabalhadores impedidos de falar reservadamente com a equipe de verificação.

Os registros da avaliação, dos planos de ação e das verificações de eficácia constituem evidência do compromisso da MovMent com os Princípios 4 e 5 do Pacto Global das Nações Unidas e são mantidos como informação documentada do SGI.

4.9.1. ESCOPO E PERIODICIDADE

A avaliação abrange as operações próprias da MovMent, suas unidades, seus ambientes de obra e frentes de serviço, e sua cadeia de fornecedores e prestadores de serviços. É realizada com periodicidade anual e, extraordinariamente, sempre que houver: homologação de novo fornecedor de categoria crítica; início de contrato com alocação de mão de obra em campo; denúncia recebida pelo canal de denúncias; ou alteração relevante do contexto legal, geográfico ou operacional.

4.9.2. MÉTODO

A avaliação identifica os riscos por atividade, região e perfil de mão de obra, e classifica cada risco identificado pela combinação de probabilidade de ocorrência e severidade do impacto sobre a pessoa afetada, sendo a severidade medida pela escala, pelo alcance e pelo caráter irremediável do dano, e não pela materialidade financeira para a organização. Riscos de trabalho infantil, trabalho forçado e tráfico de pessoas são tratados como temas salientes e, quando identificados, recebem prioridade de tratamento independentemente de sua probabilidade.

4.9.3. FONTES E VERIFICAÇÃO

A avaliação utiliza, no mínimo:

- verificação documental de idade e de identidade em todas as admissões e na mobilização de terceiros em frentes de trabalho;
- questionário de autoavaliação social aplicado a fornecedores e prestadores de serviços, com declaração formal de conformidade;
- consulta ao Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo (Portaria Interministerial MTP/MMFDH nº 4/2016) e a bases públicas de autuações e sanções trabalhistas;
- inspeções e verificações em campo, com exame de condições de trabalho, alojamento, transporte, alimentação, jornada, descontos em folha e guarda de documentos;
- entrevistas com trabalhadores próprios e terceirizados, conduzidas de forma a preservar o anonimato e a vedar retaliação;
- registros do canal de denúncias, dos comitês internos e das auditorias sociais e de sustentabilidade a que a organização se submete.

4.9.4. MONITORAMENTO

A eficácia deste processo é acompanhada por indicadores revisados anualmente pela Alta Direção, entre os quais:

Documento gerado por: MOVMENT - 10/09/2026 - 21:44 - Status: Documento Ativo e Aprovado

Indicador	Meta
Admissões com verificação documental de idade	100%
Fornecedores de categorias críticas submetidos à avaliação de impacto no ciclo	100%
Fornecedores de categorias críticas consultados no Cadastro de Empregadores	100%
Frentes de trabalho e canteiros submetidos a verificação em campo no ciclo	100%
Planos de ação concluídos dentro do prazo pactuado	100%
Casos confirmados de trabalho infantil, trabalho forçado ou tráfico de pessoas	Zero
Casos confirmados com remediação concluída e verificada	100%
Colaboradores e lideranças capacitados no tema no ciclo	≥ 90%

4.9.5. RESULTADOS E TRATAMENTO

Os achados são consolidados em relatório submetido à Alta Direção, do qual decorre plano de ação com responsáveis, prazos e verificação de eficácia. A constatação de trabalho infantil, trabalho forçado ou tráfico de pessoas enseja providências imediatas de remediação e, conforme a gravidade, notificação, suspensão contratual, rescisão e comunicação às autoridades competentes.

Nas situações envolvendo crianças e adolescentes, a MovMent adota como princípio inegociável o melhor interesse da criança: o afastamento do trabalho é acompanhado de medidas de proteção, encaminhamento à rede de garantia de direitos e, quando aplicável, transição para condição regular de aprendizagem, jamais se limitando ao simples desligamento, que agravaria a vulnerabilidade da pessoa afetada.

4.10 SALÁRIO DIGNO E CONDIÇÕES JUSTAS DE TRABALHO

A MovMent compromete-se a assegurar remuneração justa e digna, observados o piso legal ou normativo aplicável, o pagamento pontual e a transparência quanto às verbas trabalhistas, repudiando qualquer forma de discriminação salarial. Assegura, ainda, condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo o respeito à jornada e aos períodos de descanso previstos em lei e no Regulamento Interno (MAN-RH-80210), um ambiente saudável e seguro e a valorização do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, em consonância com o direito ao trabalho decente reconhecido internacionalmente.

4.11 GRUPOS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A MovMent valoriza a diversidade e promove um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e livre de discriminação, dedicando atenção especial a grupos em situação de vulnerabilidade, tais como mulheres, pessoas com deficiência (PcD), pessoas LGBTQIA+, pessoas negras, migrantes e refugiados, pessoas idosas e demais grupos historicamente expostos a desigualdade de tratamento. Comprometemo-nos a promover a igualdade de oportunidades no recrutamento, na remuneração e no desenvolvimento profissional, a assegurar a acessibilidade e a adaptação razoável do ambiente de trabalho e a combater qualquer forma de preconceito, assédio ou violência.

As situações de discriminação e assédio são tratadas na forma do **MAN-ESG-90202 - Código de Ética e Conduta MovMent**, do **REG-RH-80203 - Regulamento Interno MovMent** e do **MAN-RH-80207 - Manual do Programa Emprega + Mulheres MovMent** , com apuração pelo Comitê de Ética.

Documento gerado por: MOVMENT - 10/09/2026 - 21:44 - Status: Documento Ativo e Aprovado

4.12 PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS COMO DIREITO HUMANO

A MovMent reconhece a privacidade e a proteção de dados pessoais como direitos fundamentais da pessoa humana, nos termos da Constituição Federal e da Lei nº 13.709/2018 (LGPD). Compromete-se a tratar os dados pessoais de colaboradores, clientes, fornecedores e comunidades de forma lícita, transparente e limitada às finalidades legítimas previamente informadas, assegurando aos titulares o exercício de seus direitos, inclusive quanto à revisão de decisões tomadas exclusivamente com base em tratamento automatizado. As diretrizes operacionais, os papéis e as responsabilidades sobre o tema constam da **POL-ESG-90200 - Politica de Privacidade e Protecao de Dados – LGPD** , a este Guia vinculada.

4.13 DIREITOS HUMANOS NA INTERAÇÃO COM AS PARTES INTERESSADAS

A capacidade da MovMent de influenciar as partes interessadas para o respeito aos direitos humanos em suas atividades, projetos e operações e ao longo de sua cadeia de valor varia de acordo com o nível de cada interação.

4.13.1. COLABORADORES PRÓPRIOS

Todo direito implica deveres. Cada um de nossos colaboradores deve ter seus direitos respeitados pela empresa, como, por exemplo, usufruir condições de trabalho dignas e de um ambiente de trabalho saudável. Do mesmo modo, cada colaborador tem o dever de adotar em suas práticas e comportamentos diários, o respeito aos diretos humanos, no trato com colegas, equipes ou terceiros. Esses direitos só serão garantidos e respeitados se forem conhecidos e postos em prática no comportamento de cada um de nós, a cada dia.

- Proporcionamos processos seletivos estruturados, transparentes e efetivos, valorizando a contratação local;
- Proporcionamos condições dignas de trabalho;
- Promovemos ações educacionais que viabilizem o desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores;
- Mantemos um ambiente de trabalho seguro e saudável;
- Respeitamos e valorizamos a diversidade, promovemos a inclusão e não toleramos a discriminação ou o assédio de qualquer natureza, inclusive moral ou sexual, em conformidade com a Lei nº 14.457/2022 e com o **MAN-RH-80207 - Manual do Programa Emprega + Mulheres MovMent** ;
- Respeitamos e praticamos a liberdade de associação e a negociação coletiva em todas as áreas de atuação, em conformidade com as legislações locais aplicáveis;
- Adotamos medidas educativas para disseminar o respeito aos direitos humanos. O colaborador é sujeito e agente estratégico dos direitos humanos.

4.13.2. CLIENTES, FORNECEDORES E PARCEIROS

Estabelecemos relações com entidades que compartilham os mesmos princípios e valores que nós e que estejam alinhadas com nossa Política de Responsabilidade Social (POL-RH-80201), nosso Código de Ética e Conduta (MAN-ESG-90210) e o Código de Conduta do Fornecedor.

Além disso:

- Disseminamos o respeito aos direitos humanos na cadeia de valor, incluindo a adoção de cláusulas contratuais e exigências de documentação comprobatória de conformidade legal;
- Notificamos o cliente, fornecedor e/ou parceiro em caso de desrespeito aos direitos humanos, este devidamente comprovado, para a adoção de medidas corretivas, bem como executamos os dispositivos contratuais cabíveis;

Documento gerado por: MOVMENT - 10/09/2026 - 21:44 - Status: Documento Ativo e Aprovado

- Adotamos medidas educativas para disseminar o respeito aos direitos humanos;
- Incentivamos nossos fornecedores a zelarem pela seleção de parceiros comerciais que operem dentro da legislação trabalhista, ambiental e dos padrões éticos compatíveis com as premissas do Código de Ética e Conduta do Fornecedor.

4.13.3. COMUNIDADES LOCAIS

Nossas atividades, eventualmente, exigem interfaces com comunidades. Por isso, é responsabilidade da empresa conhecer detalhadamente os territórios onde atua ou pretende atuar para estabelecer uma relação mais harmônica e proveitosa para todas as pessoas. Buscamos estabelecer interações e engajamento com as comunidades e demais atores locais dos territórios onde atuamos com base no respeito e confiança, compartilhando conhecimento sobre o empreendimento e seus impactos, e construindo formas de convivência nas quais a empresa se torne o parceiro de escolha da comunidade.

- Priorizamos e estabelecemos um processo contínuo de engajamento com as comunidades nas áreas de influência dos nossos empreendimentos, garantindo a gestão de potenciais riscos e impactos em direitos humanos;
- Envolvemos as comunidades nos processos de avaliação de potenciais riscos e impactos em direitos humanos, bem como na definição das medidas de prevenção, de mitigação e, quando necessário, de remediação;
- Respeitamos o direito à informação e à participação e o direito à liberdade de associação, expressão e de manifestação pacífica das comunidades;
- Reconhecemos a importância do direito ao uso da terra e dos demais recursos naturais por parte das comunidades;
- Respeitamos o direito das comunidades referente à disponibilidade, qualidade e acessibilidade à água e contribuímos para a manutenção e melhoria da qualidade de vida e para o desenvolvimento local sustentável das comunidades;
- Adotamos medidas educativas para disseminar o respeito aos direitos humanos.

5. LINKS E CONEXÕES EXTERNAS

- FOR-ESG-90700-01 - Canal de Sugestão ou Denúncia — **https://www.wrike.com/workspace.htm#/forms?formid=2624389**

6. REFERÊNCIAS

- REG-RH-80203 — Regulamento Interno MovMent — **MovMent DOCS | Sharepoint**
- REG-SST-91202 — Regulamento Interno da CIPA — **MovMent DOCS**
- MAN-ESG-90202 — Código de Ética e Conduta MovMent — **MovMent DOCS | Sharepoint**
- MAN-CMP-41201 — Código de Conduta para Fornecedores MovMent — **MovMent DOCS**
- MAN-ESG-90204 — Manual Antisuborno — **MovMent DOCS**
- MAN-ESG-90700 — Manual Canal de Sugestão ou Denúncia — **MovMent DOCS**
- POL-ESG-90201 — Politica de Responsabilidade Social Meio Ambiente Saude e Seguranca no Trabalho - RMSS — **MovMent DOCS**
- POL-ESG-90200 — Politica de Privacidade e Protecao de Dados – LGPD — **MovMent DOCS**

Documento gerado por: MOVMENT - 10/09/2026 - 21:44 - Status: Documento Ativo e Aprovado

7. ANEXOS

Não aplicável.

8. REVISÕES E PRAZOS DE VIGÊNCIA

Em conformidade com os requisitos de rastreabilidade, o histórico detalhado das revisões (quem alterou, quando alterou e o que foi alterado) e os prazos de vigência são gerados eletronicamente pelo MovMent Docs, podendo ser consultado na aba "Documentos", onde também é possível gerar uma Lista Mestre atualizada e acessar cada documento, dispensando o registro manual neste arquivo.

Em seguida, o Sistema Orbit de Gestão do SGQ é abastecido com o documento aprovado, realizando as conexões com os processos e sendo distribuído eletronicamente e disponibilizado conforme perfil de acesso.

Caso seja necessário, após a aprovação no MovMent Docs, o documento pode também ser disponibilizado em outros canais de distribuição, de acordo com sua aplicação.

Revisão	Data de aprovação	Situação	Observações
00	01/07/2022	EMISSÃO INICIAL	MARIA ARAUJO
01	28/07/2022	REV01	TIAGO ELOI
02	11/10/2022	REV02	MARIA ARAUJO
01	10/09/2026	Aprovada	Aprovado por Rodney Soares

Documento gerado por: MOVMENT - 10/09/2026 - 21:44 - Status: Documento Ativo e Aprovado

TERMO DE RECEBIMENTO

ANEXO I

TERMO DE COMPROMISSO

E ADESÃO AO GUIA DE DIREITOS HUMANOS MOVMENT

O presente GUIA DE DIREITOS HUMANOS da MOVMENT, reflete o compromisso de profissionalismo e transparência. Comprometo a cumpri-lo inteiramente em todas as ações na prestação de serviços.

Reconheço ter recebido um exemplar do GUIA DE DIREITOS HUMANOS da MOVMENT e depois de ter lido e entendido o documento, estou de acordo com seu conteúdo e comprometo a seguir e cumprir os dispositivos e temas abordados e definidos pelo mesmo e pela legislação em relação a terceiros, em especial a Lei Federal n. 12.846/13, a chamada Lei Anticorrupção.

Declaro, ainda, que fui comunicado da obrigatoriedade de sua observância em todas as situações e circunstâncias que estejam diretas ou indiretamente vinculadas às minhas atividades na MovMent, zelando por sua aplicação.

A assinatura do Termo de Compromisso e Adesão ao Guia de Direitos Humanos da MovMent é expressão do livre consentimento e concordância no cumprimento desses princípios.

Protocolo de Recebimento:

Cajamar, _____ / _____ / _____

Assinatura: _____

Nome: _____

CPF: _____

RG: _____

GUIA DE DIREITOS HUMANOS deverá ser entregue ao colaborador e o Termo + Protocolo (ANEXO I) devem ser assinados e devolvidos ao RH.

Este termo é emitido em duas páginas, correspondentes a duas vias de igual teor: a primeira é a VIA DO ASSINANTE e a segunda é a VIA DA EMPRESA.

VIA DO ASSINANTE

Documento gerado por: MOVMENT - 10/09/2026 - 21:44 - Status: Documento Ativo e Aprovado

TERMO DE RECEBIMENTO

ANEXO I

TERMO DE COMPROMISSO

E ADESÃO AO GUIA DE DIREITOS HUMANOS MOVMENT

O presente GUIA DE DIREITOS HUMANOS da MOVMENT, reflete o compromisso de profissionalismo e transparência. Comprometo a cumpri-lo inteiramente em todas as ações na prestação de serviços.

Reconheço ter recebido um exemplar do GUIA DE DIREITOS HUMANOS da MOVMENT e depois de ter lido e entendido o documento, estou de acordo com seu conteúdo e comprometo a seguir e cumprir os dispositivos e temas abordados e definidos pelo mesmo e pela legislação em relação a terceiros, em especial a Lei Federal n. 12.846/13, a chamada Lei Anticorrupção.

Declaro, ainda, que fui comunicado da obrigatoriedade de sua observância em todas as situações e circunstâncias que estejam diretas ou indiretamente vinculadas às minhas atividades na MovMent, zelando por sua aplicação.

A assinatura do Termo de Compromisso e Adesão ao Guia de Direitos Humanos da MovMent é expressão do livre consentimento e concordância no cumprimento desses princípios.

Protocolo de Recebimento:

Cajamar, _____ / _____ / _____

Assinatura: _____

Nome: _____

CPF: _____

RG: _____

GUIA DE DIREITOS HUMANOS deverá ser entregue ao colaborador e o Termo + Protocolo (ANEXO I) devem ser assinados e devolvidos ao RH.

Este termo é emitido em duas páginas, correspondentes a duas vias de igual teor: a primeira é a VIA DO ASSINANTE e a segunda é a VIA DA EMPRESA.

VIA DA EMPRESA

Documento gerado por: MOVMENT - 10/09/2026 - 21:44 - Status: Documento Ativo e Aprovado