Política de Justiça e Equidade Matueté

Versão	1.0 – agosto/2026
Aprovação	Diretoria da Matueté
Área responsável	Gente e Cultura, com validação do Comitê de Integridade e Compliance
Vigência	A partir da data de divulgação

1. Propósito e articulação normativa

A presente Política de Justiça, Equidade, Diversidade e Inclusão (JEDI) tem como objetivo reforçar o compromisso da Matueté com a promoção de um ambiente de trabalho ético, respeitoso, seguro e inclusivo, no qual todas as pessoas sejam tratadas com dignidade, igualdade de oportunidades e valorização de suas individualidades.

A Matueté busca promover oportunidades justas e inclusivas para grupos historicamente sub-representados, incluindo mulheres, pessoas negras, pessoas indígenas, pessoas com deficiência, pessoas LGBTQIAPN+, pessoas com mais de 50 anos, pessoas refugiadas e outros grupos que enfrentam barreiras de acesso e desenvolvimento profissional. Acreditamos que equipes diversas contribuem para a inovação, para a construção de relações mais humanas e para o fortalecimento sustentável do negócio.

Esta é uma política temática e complementa o **Programa de Integridade e Compliance da Matueté**, que constitui a norma-mãe de conduta e apuração. Para todos os procedimentos de conduta, canal de denúncias, composição e atuação do Comitê, prazos, proteção contra retaliação e aplicação de sanções, esta Política remete ao Programa. Compete a esta Política o que lhe é próprio: os compromissos afirmativos, as metas, os indicadores e a atuação junto à cadeia de valor. Em caso de divergência sobre matéria de conduta ou apuração, prevalece o Programa.

2. Abrangência

Esta Política aplica-se a todas as pessoas abrangidas pela definição de **Colaboradores** do **Programa de Integridade e Compliance** — conselheiros, diretores, prestadores de serviços, empregados, colaboradores, funcionários temporários, fornecedores, estudantes e estagiários — nas três sociedades ali indicadas: Matueté Expedições e Aventuras Ltda., VWD Brasil Viagens e Turismo Ltda. e Ocaporanga Serviços Imobiliários Ltda.

Aplica-se independentemente do nível hierárquico ou do tipo de contrato e orienta a relação da Matueté com parceiros, fornecedores e prestadores de serviço ao longo de toda a sua cadeia de valor.

3. Compromisso com Justiça e Equidade

A Matueté pauta suas práticas de gestão de pessoas pelos princípios da justiça, da equidade e do respeito aos direitos humanos, assegurando que todas as decisões relacionadas ao recrutamento, à contratação, ao desenvolvimento, à remuneração, à promoção e ao desligamento sejam conduzidas de forma ética e imparcial, com base em critérios técnicos e comportamentais.

Equidade salarial. A Matueté cumpre a Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade de remuneração entre mulheres e homens para funções de igual valor. Reforçamos nosso compromisso com a igualdade salarial, garantindo remuneração compatível e equitativa para pessoas que desempenham funções equivalentes, independentemente de gênero, raça, religião, orientação sexual, idade, deficiência ou qualquer outra característica individual.

Justiça e comunidades. O compromisso com a justiça não se limita ao ambiente interno. Nos destinos que opera, sobretudo em territórios ambiental e culturalmente sensíveis, a Matueté compromete-se a respeitar os direitos das comunidades locais e dos povos indígenas, observando o consentimento livre, prévio e informado das comunidades afetadas, nos termos da Convenção nº 169 da OIT (Decreto nº 10.088/2019), e a promover a contratação local e a participação econômica das comunidades na cadeia do turismo.

4. Diversidade, Representatividade Feminina e Metas

A diversidade faz parte da cultura da Matueté, pois acreditamos que conhecer o mundo começa por valorizar as diferentes perspectivas que existem dentro dele. Na contratação e seleção, divulgamos, em todas as vagas, uma declaração de compromisso com a diversidade e a equidade e realizamos a triagem de pessoas candidatas sem exclusão por faixa etária, raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade ou deficiência física ou intelectual.

Atração afirmativa. Para além da triagem sem exclusão — que é postura passiva —, a Matueté adotará, a partir de Janeiro de 2027, medidas ativas de atração através de parcerias com organizações de empregabilidade de pessoas negras e refugiadas; vagas afirmativas para posições específicas; painéis de entrevista diversos; e critérios de avaliação estruturados por competência.

Reconhecemos os desafios que ainda enfrentamos para a inclusão de públicos sub-representados, como pessoas negras, indígenas, com mais de 50 anos, com deficiência e refugiadas.

5. Mensuração e Acompanhamento da Diversidade

A Matueté realiza anualmente um censo interno de diversidade, voluntário, e acompanha um conjunto de indicadores JEDI com linha de base, metas e prazos, cobrindo, no mínimo: representação por nível hierárquico; razão salarial por categoria funcional; rotatividade e promoção por recorte de diversidade; índice de pertencimento segmentado por grupo; e manifestações no canal de denúncias, com respectivas ações corretivas. Esses indicadores constarão na **Matriz de Indicadores JEDI**, a partir de 2027.

Base legal do tratamento de dados. O censo coleta dados pessoais sensíveis (raça, orientação sexual, deficiência) e é tratado com fundamento no consentimento específico e destacado do titular, nos termos do art. 11, I, da Lei nº 13.709/2018 (LGPD). A participação é facultativa, mediante termo de consentimento apartado, com finalidade determinada, prazo de retenção definido, acesso restrito à base bruta e registro nas operações de tratamento da empresa.

Proteção estatística. Recortes com menos de 5 respondentes não são divulgados nem circulados internamente, para evitar a reidentificação das pessoas.

6. Canal Aberto, Comunicação, Transparência e Escuta

A Matueté prioriza a comunicação democrática e aberta ao diálogo. Mantém comitês de colaboradores voluntários nas temáticas de comunicação, eventos internos e ações sociais, com autonomia para sugerir, apoiar, executar e aprovar ações. Pesquisas de clima e o censo anônimo permitem a coleta de sugestões e avaliações, que são analisadas pela área de Gente e Cultura.

A Matueté realiza anualmente a apresentação de resultados a todos os colaboradores, demonstrando faturamento, custos, GOP e lucro, além de projetos ativos e projeções futuras.

Nessa mesma apresentação, a Matueté divulgará, a partir de 2027, os indicadores JEDI, o progresso frente às metas e o consolidado anonimizado do canal de denúncias — número de manifestações por categoria, tempo médio de apuração e ações corretivas —, integrando a prestação de contas social à prestação de contas econômica que já é praticada.

7. Ambiente Seguro, Canal de Denúncias e Não Retaliação

A Matueté não tolera qualquer forma de discriminação, assédio, preconceito, violência, intimidação ou violação dos direitos humanos.

Canal e apuração. O recebimento, a apuração, os prazos, a proteção contra retaliação e a comunicação de desfecho seguem integralmente o Programa de Integridade e Compliance e são conduzidos pelo Comitê de Integridade e Compliance. As manifestações podem ser anônimas e são tratadas com confidencialidade e imparcialidade.

Impedimento. Quando a manifestação envolver membro da Diretoria, do Comitê, do Conselho ou sócios, aplica-se a regra de impedimento e apuração por terceiro independente prevista no Programa, de modo a preservar a isenção do processo.

8. Cadeia de Valor e Fornecedores

O compromisso JEDI estende-se à cadeia de valor. Valendo-se do mecanismo de exigibilidade contratual já previsto no Programa de Integridade e Compliance — aceitação obrigatória dos termos mediante menção em contratos, com consequência de cessação do negócio e impedimento futuro em caso de recusa —, a Matueté incorpora aos seus contratos com fornecedores e parceiros cláusulas de não discriminação, trabalho decente, vedação a trabalho infantil e forçado e remuneração equitativa.

Essas cláusulas aplicam-se a pousadas, hotéis, guias, receptivos e transportadores, com verificação amostral dos fornecedores críticos. As diretrizes de detalhe constam do Código de Conduta de Fornecedores, documento de apoio a esta Política.

9. Responsabilidades e Disposições Finais

É responsabilidade de todas as pessoas colaboradoras, lideranças, parceiros e fornecedores atuar de acordo com os princípios estabelecidos nesta Política. Mais do que um documento, este é um compromisso com a forma como escolhemos existir, trabalhar e impactar o mundo.

Esta Política entra em vigor na data de sua divulgação e será revisada, no mínimo, anualmente pela área de Gente e Cultura, com validação do Comitê de Integridade e Compliance e aprovação da Diretoria, e sempre que houver alteração legislativa relevante.

Normas correlatas: Programa de Integridade e Compliance da Matueté (norma-mãe); Código de Conduta de Fornecedores; Regimento Interno do Comitê de Integridade e Compliance.

Aprovação: