HUBLA

Código de Ética e Conduta

Versão 2.0 | Junho de 2026

Índice

1. Mensagem dos fundadores 3
2. Sobre a Hubla 4
3. A quem se aplica 6
4. Princípios de conduta 7
   4.1. Respeito e valorização das pessoas 8
   4.2. Integridade e ética nos negócios 11
   4.3. Proteção de dados e informação 14
   4.4. Ativos, ambiente digital e trabalho remoto 16
   4.5. Relações externas e responsabilidade social 18
5. Canal de denúncias 19
6. Descumprimento e penalidades 21
7. Vigência, revisão e aprovação 22
8. Histórico de alterações 22

Mensagem dos fundadores

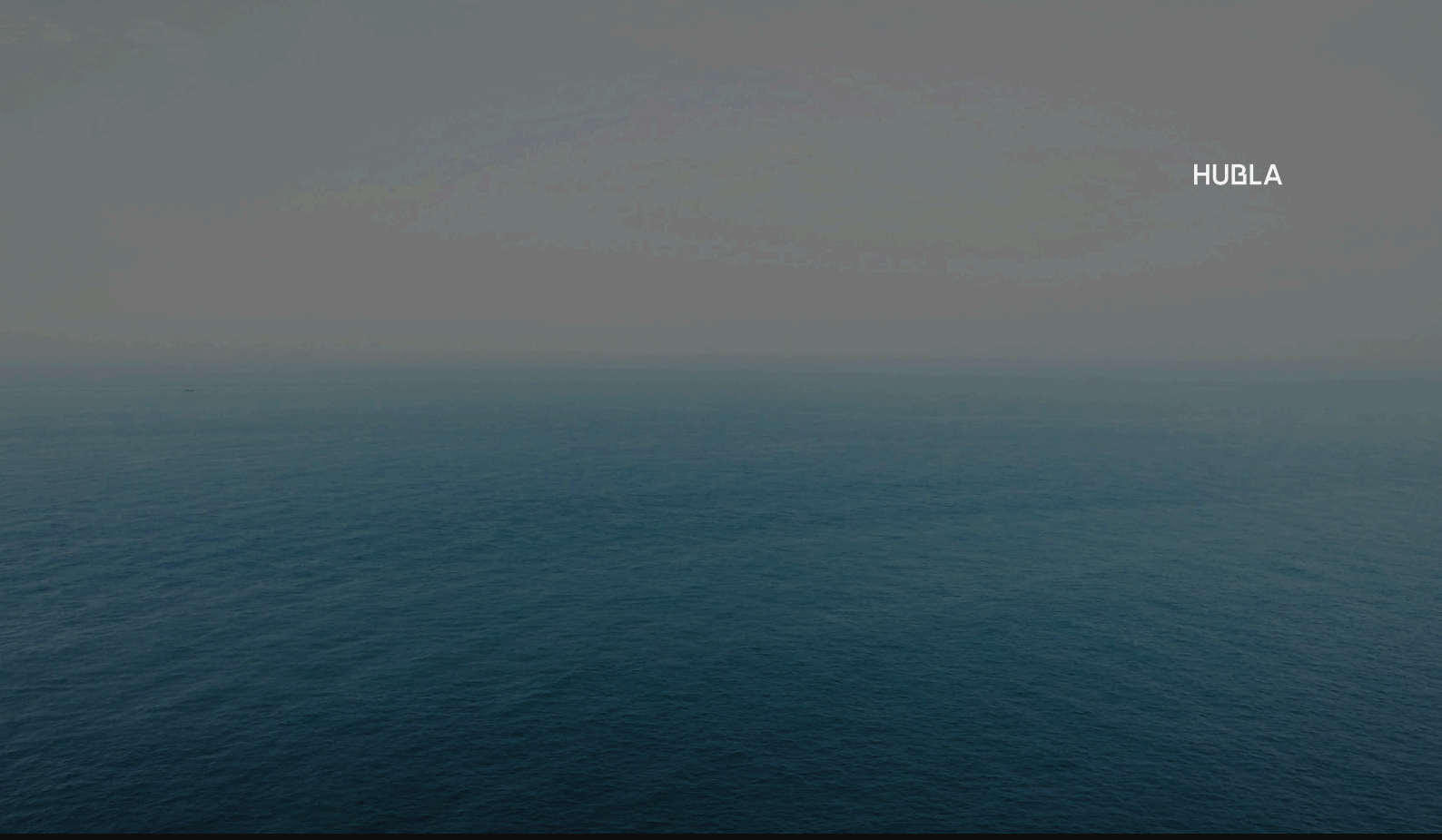
A Hubla existe porque acreditamos que talento não deveria esbarrar em burocracia. Construímos infraestrutura para que criadores transformem conhecimento em negócio, e fazemos isso movimentando dinheiro real, dados sensíveis e a reputação de milhares de pessoas. Essa responsabilidade não é pequena.

Este código existe porque integridade não é consequência espontânea de boa intenção. É o resultado de expectativas claras, comunicadas com franqueza, exatamente como nosso valor **Falamos a verdade** nos pede. Aqui você encontra o que esperamos de cada pessoa que representa a Hubla, os limites que não negociamos e os mecanismos disponíveis quando algo não sai como deveria.

Nosso compromisso em troca é igualmente claro: investigamos todo relato com seriedade e imparcialidade, protegemos a identidade de quem denuncia e não toleramos retaliação de nenhuma natureza. Quem age de boa-fé tem o nosso respaldo. O canal de denúncias está disponível para colaboradores, parceiros e criadores, de forma anônima ou identificada. Esperamos que seja usado sempre que necessário.

Arthur Sales Alvarenga
CEO

Raphael Capelão
COO



Sobre a Hubla

Somos uma empresa de tecnologia para o desenvolvimento, gestão, venda e escala de produtos digitais.

Missão

Nossa missão é fazer o mercado digital melhor para todo mundo.

Acreditamos que tecnologia é a maior alavanca de crescimento e oferecemos a infraestrutura para que empreendedores digitais tenham mais autonomia, clareza e capacidade de execução para construir negócios prósperos.

Nossos Valores

Quatro valores orientam como trabalhamos e como nos relacionamos:

Construímos o que o criador precisa

- Fazemos o trabalho duro de entender o criador, o mercado e a estratégia da Hubla.
- Trazemos o criador para o dia a dia.
- Resolvemos o problema real, não o pedido literal.
- A solução é responsabilidade nossa.

Por que não antes?

- Começamos, mesmo sem as condições perfeitas.
- Somos orientados a impacto, investimos energia no que mais importa.
- Avançamos no nosso escopo sem esperar permissão.
- Temos senso de urgência, criamos ritmo e movimento.

Falamos a verdade

- Falamos com quem precisa ouvir, de forma direta e cuidadosa.
- Somos rápidos em admitir erros e sinalizar riscos.
- A melhor ideia vence.
- Partimos da intenção positiva, por padrão.

Assumimos a responsabilidade

- Trabalhamos para a Hubla.
- Assumimos 100% da responsabilidade.
- **Somos autogerenciáveis e autodisciplinados.**
- **Levamos à sério o compromisso com o outro.**

Cada valor tem comportamentos concretos que o traduzem no dia a dia. Eles estão descritos em detalhe no nosso documento de cultura disponível na documentação interna.

Este Código de Ética e Conduta se apoia nesses valores, mas tem escopo diferente: define o que é esperado e o que não é tolerado em todas as relações que envolvem a Hubla, com colaboradores, parceiros, fornecedores e criadores.

A quem se aplica

Este código se aplica a todas as pessoas que atuam em nome da Hubla ou mantêm relação formal com a empresa, independentemente do tipo de vínculo:

- Diretoria e liderança executiva
- Colaboradores contratados sob regime CLT
- Estagiários e jovens aprendizes
- Prestadores de serviço e consultores
- Fornecedores e parceiros comerciais
- Criadores que atuam em contexto contratual com a Hubla

O cumprimento deste código é condição para o início e a manutenção de qualquer relação com a Hubla.

Penalidades por tipo de vínculo

As consequências pelo descumprimento variam conforme o vínculo. Colaboradores CLT estão sujeitos à graduação disciplinar prevista na legislação trabalhista: advertência, suspensão e demissão por justa causa. Prestadores, fornecedores e parceiros estão sujeitos à suspensão ou rescisão contratual, sem prejuízo de outras medidas cabíveis. As penalidades estão detalhadas na Seção 6.

Princípios de Conduta

Esta seção descreve os padrões de comportamento esperados de todos que representam a Hubla. Está organizada em cinco blocos: relações entre pessoas, integridade nos negócios, proteção de dados e informações, uso de ativos e ambiente digital, e relações com o mundo externo.

Cada tópico apresenta o que esperamos, o que não é tolerado e, quando necessário, o que fazer diante de uma situação concreta. Quando uma conduta não estiver explicitamente prevista aqui, a pergunta que deve guiar a decisão é: isso está alinhado com os valores da Hubla e com as leis aplicáveis?



Respeito e valorização das pessoas

Diversidade e não-discriminação

A Hubla é um ambiente onde todas as pessoas são tratadas com respeito e têm as mesmas oportunidades, independentemente de raça, cor, etnia, gênero, identidade de gênero, expressão de gênero, orientação sexual, religião, deficiência, idade, classe social ou nacionalidade. Pronomes de tratamento devem ser respeitados.

Decisões de contratação, promoção, desenvolvimento e desligamento são baseadas exclusivamente em mérito, desempenho e necessidade do negócio.
Não é tolerado:

- Discriminar, excluir ou tratar de forma diferente qualquer pessoa com base nas características acima.
- Fazer comentários, piadas ou observações que depreciem grupos ou identidades.
- Criar ou tolerar um ambiente que constrange ou marginaliza pessoas por quem elas são.

Assédio moral

Assédio moral é toda conduta abusiva, repetida ou não, que atinge a dignidade, a autoestima ou a integridade psicológica de uma pessoa no ambiente de trabalho. Não é necessário que o comportamento seja recorrente para que seja considerado grave.
Exemplos de condutas que configuram assédio moral: humilhar ou ridicularizar alguém em público ou em privado; isolar ou ignorar sistematicamente um colaborador; atribuir tarefas impossíveis, inúteis ou degradantes; ameaçar, gritar ou intimidar; fazer críticas destrutivas de forma reiterada

A O que a Hubla faz: todo relato de assédio moral é investigado com seriedade e imparcialidade. A identidade de quem denuncia é protegida. Retaliação contra quem denuncia de boa-fé é, ela própria, uma violação grave deste código.
Não é tolerado:

- Qualquer conduta que humilhe, constranja ou intimide pessoas no ambiente de trabalho.
- Uso de posição hierárquica para pressionar, ameaçar ou punir de forma abusiva.
- Retaliar quem realiza uma denúncia.

Assédio sexual

Assédio sexual é crime no Brasil (Código Penal, art. 216-A) e não será tolerado em nenhuma circunstância. Existem duas formas:
Assédio por chantagem (quid pro quo): quando alguém condiciona uma vantagem profissional , promoção, permanência no emprego, avaliação favorável, a favor sexual ou comportamento de natureza íntima.
Assédio por intimidação: quando condutas de natureza sexual criam um ambiente de trabalho hostil, humilhante ou constrangedor, independentemente de haver qualquer exigência explícita.

Não é tolerado:

- Propostas, insinuações ou contato físico de natureza sexual não solicitado.
- Comentários, piadas ou materiais de conteúdo sexual no ambiente de trabalho.
- Qualquer conduta que crie desconforto ou intimidação de natureza sexual.

Relatos podem ser feitos pelo canal de denúncias mesmo quando o assédio parte de liderança direta ou da própria diretoria.

Saúde e bem-estar

A Hubla reconhece que saúde física e saúde mental são igualmente importantes. Ninguém deve ser pressionado a trabalhar em condições que comprometam seu bem-estar de forma sistemática.
Líderes têm responsabilidade ativa de identificar sinais de esgotamento em suas equipes e agir. Colaboradores são encorajados a comunicar situações de risco antes que se agravem. Os canais e benefícios disponíveis para suporte estão descritos nas documentações internas.

Não é tolerado:

- Pressão sistemática que comprometa a saúde física ou mental de colaboradores.
- Ignorar ou minimizar relatos de esgotamento ou sofrimento no trabalho.

Relações pessoais no ambiente de trabalho

Relações afetivas ou familiares entre colaboradores não são proibidas. No entanto, para colaboradores que estejam em situação de subordinação direta não são permitidas. Isso vale para qualquer relação hierárquica em que uma das partes influencie direta ou indiretamente decisões sobre a carreira, remuneração ou avaliação da outra.

Caso uma relação dessa natureza exista ou se desenvolva, as partes envolvidas têm a obrigação de comunicar imediatamente o Time de People. A área avaliará o caso e definirá, junto com a liderança, os encaminhamentos necessários, que podem incluir a reorganização de times, mudança de reporte ou outras medidas para eliminar o conflito de interesse.

A omissão de uma relação em situação de subordinação direta é uma violação deste código.

Não é tolerado:

- Manter relação afetiva ou familiar com subordinado direto ou com quem tenha poder de decisão sobre sua carreira.
- Omitir relação dessa natureza ao Time de People.
- Usar posição de liderança para favorecer ou prejudicar parceiro ou familiar.



Integridade e ética nos negócios

Conformidade com as leis

Todas as atividades da Hubla devem estar em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis, em especial a Lei Anticorrupção (Lei 12.846/2013), que responsabiliza empresas por atos de corrupção praticados em seu nome, independentemente de quem os pratica e se há conhecimento da liderança.
Diante de dúvida sobre a legalidade de uma decisão ou conduta, a postura esperada é pausar e consultar a área Jurídica antes de agir. Agir na dúvida não é aceitável.

Conflito de interesses

Conflito de interesses ocorre quando um interesse pessoal, financeiro ou familiar interfere, ou pode interferir, na capacidade de agir no melhor interesse da Hubla.
Exemplos concretos: participar de decisão que beneficia empresa da qual você é sócio; contratar fornecedor com quem você tem relação pessoal ou financeira; influenciar processo seletivo para candidato com quem você tem vínculo afetivo ou familiar; exercer atividade paralela que compete diretamente com a Hubla.

A obrigação é declarar o conflito ao Time de People assim que ele for identificado, antes de tomar qualquer decisão relacionada. Quem declara não é punido. Quem omite e age em benefício próprio está sujeito às penalidades previstas na seção Descumprimento e Penalidades.

Não é tolerado:

- Omitir conflito de interesses identificado.
- Tomar decisões em situação de conflito sem declaração prévia.

Relação com criadores

A Hubla tem acesso a dados sensíveis de milhares de criadores, informações financeiras, de audiência e de negócio. Esse acesso existe para que possamos oferecer o melhor serviço possível. Qualquer uso fora dessa finalidade é vedado.

Não é tolerado:

- Usar dados de criadores da base da Hubla para fins pessoais ou comerciais.
- Tornar-se criador na própria plataforma sem autorização prévia da liderança e do Time de People.
- Estabelecer negócios, parcerias ou acordos comerciais pessoais com criadores da base sem declaração formal à Hubla.

Presentes, brindes e hospitalidades

Presentes e brindes de valor simbólico, como itens promocionais e cortesias habituais de mercado, são permitidos desde que não criem expectativa de reciprocidade ou influenciem decisões de negócio.
Qualquer presente, brinde ou hospitalidade que ultrapasse o valor simbólico deve ser reportado ao Time de People antes de ser aceito ou oferecido. Em caso de dúvida sobre o que é "valor simbólico", consulte antes de aceitar.

Proibição absoluta: é vedado oferecer ou aceitar qualquer presente, brinde, hospitalidade ou vantagem de qualquer natureza destinado a agente público, servidor, autoridade ou representante de órgão governamental, independentemente do valor.

Anticorrupção e fraude

A Hubla tem tolerância zero para corrupção e fraude. Não há valor mínimo, contexto justificável ou resultado favorável que torne essas condutas aceitáveis.

Não é tolerado:

- Oferecer, prometer ou pagar propina, vantagem indevida ou qualquer forma de suborno a qualquer pessoa, pública ou privada.
- Manipular registros contábeis, contratos, relatórios ou qualquer documento da empresa.
- Apropriar-se de recursos, ativos ou informações da Hubla para uso pessoal.
- Facilitar ou encobrir qualquer das condutas acima.

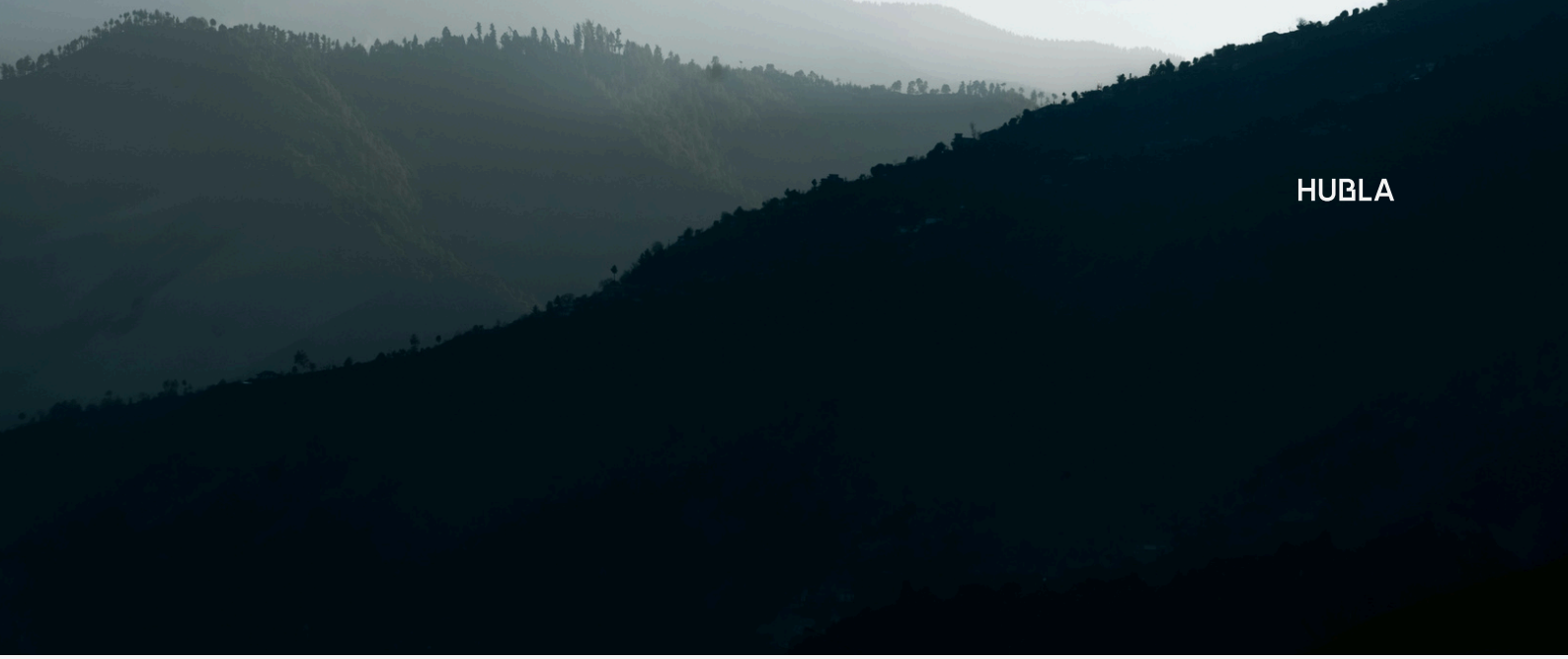
Propriedade Intelectual

Todo trabalho, produto, código, conteúdo ou criação desenvolvido no exercício das funções na Hubla pertence à Hubla, independentemente de ter sido produzido dentro ou fora do horário de trabalho, desde que relacionado às atividades da empresa.

Essa obrigação se estende após o desligamento: informações, projetos e desenvolvimentos realizados na Hubla não podem ser usados, compartilhados ou reproduzidos em benefício próprio ou de terceiros. Atividades paralelas e side projects que possam ter sobreposição com as atividades da Hubla devem ser declarados ao Time de People. A declaração não implica proibição automática, serve para garantir que não há conflito de interesse ou uso indevido de propriedade intelectual da empresa.

Não é tolerado:

- Usar código, metodologias ou ativos intelectuais da Hubla em projetos externos sem autorização.
- Omitir atividade paralela com potencial sobreposição às funções exercidas na Hubla.



Proteção de dados e informação

Proteção de dados pessoais (LGPD)

A Hubla opera em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018 — LGPD). Dados pessoais de criadores, colaboradores, parceiros e qualquer outra pessoa só podem ser coletados, usados, armazenados e compartilhados com finalidade legítima, específica e informada.

Todo colaborador que lida com dados pessoais no exercício de suas funções é responsável por garantir que esse tratamento esteja alinhado às políticas internas e à LGPD. Os detalhes sobre as obrigações, os direitos dos titulares e os procedimentos aplicáveis estão descritos na Política de Privacidade da Hubla, disponível em https://lp.hub.la/politica-privacidade.

Em caso de incidente de segurança que possa colocar dados pessoais em risco, a área responsável deve ser notificada imediatamente. Prazos legais de comunicação à ANPD e aos titulares serão observados conforme a criticidade do incidente.

Não é tolerado:

- Coletar ou usar dados pessoais sem finalidade legítima ou base legal
- Compartilhar dados pessoais com terceiros sem autorização ou base legal adequada
- Acessar dados de pessoas sem necessidade relacionada ao trabalho

Informações confidenciais

São consideradas confidenciais todas as informações da Hubla que não tenham sido divulgadas publicamente, incluindo: dados financeiros e operacionais, estratégias de negócio, planos de produto, dados de criadores e parceiros, propriedade intelectual, código-fonte, negociações em andamento e qualquer outra informação obtida em decorrência da relação profissional com a empresa.

Informações confidenciais devem ser usadas exclusivamente para fins profissionais legítimos e autorizados. Essa obrigação se mantém após o desligamento da empresa, pelo prazo previsto em contrato ou enquanto a informação permanecer confidencial.

Não é tolerado:

- Divulgar informações confidenciais a pessoas não autorizadas, dentro ou fora da empresa.
- Usar informações confidenciais para benefício próprio ou de terceiros.
- Copiar, armazenar ou transmitir informações confidenciais em dispositivos ou canais não autorizados.

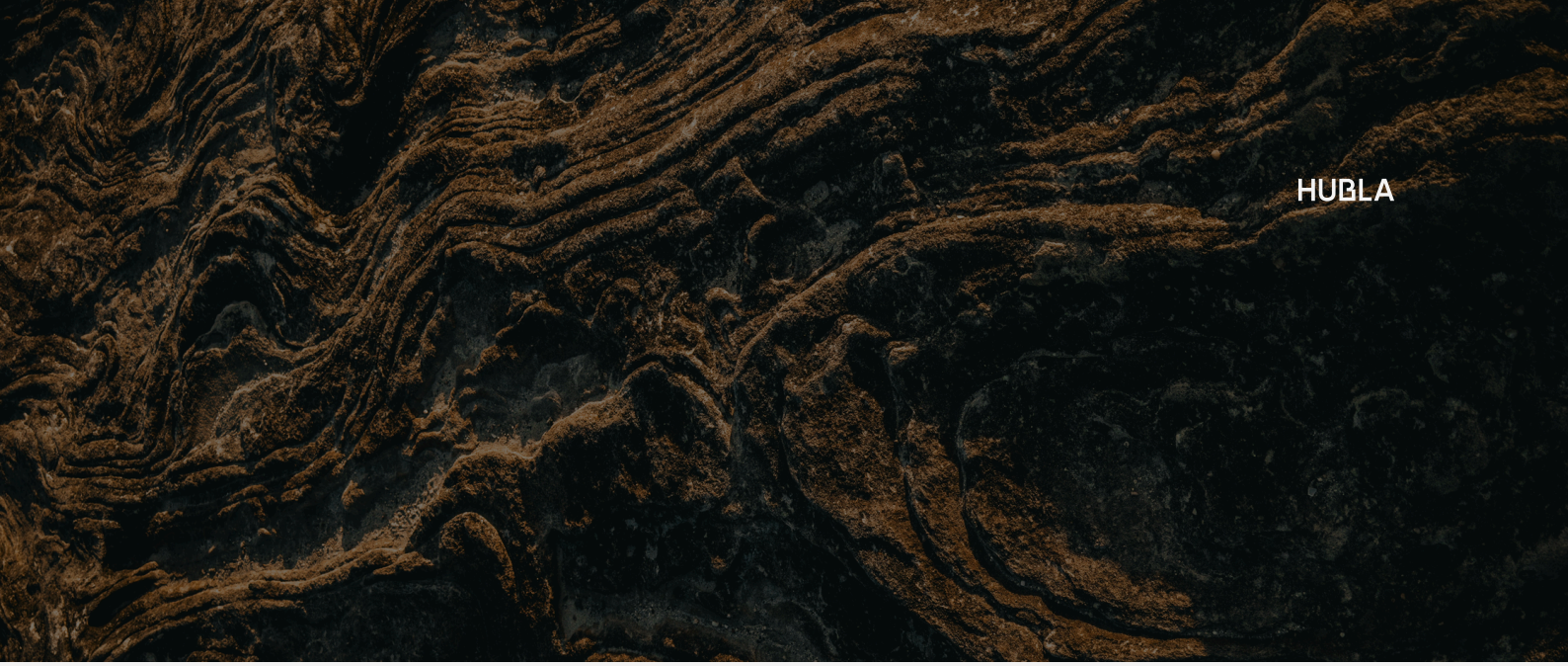
Segurança da informação

A proteção dos sistemas e dados da Hubla é responsabilidade de todos. Senhas são pessoais e intransferíveis, não devem ser compartilhadas nem reutilizadas entre plataformas. Dispositivos com acesso a sistemas ou dados da empresa devem ser mantidos protegidos, com bloqueio de tela ativo.

Qualquer suspeita de incidente de segurança, acesso não autorizado, perda de dispositivo, vazamento de credenciais, deve ser reportada imediatamente à área de Engenharia.

Não é tolerado:

- Compartilhar credenciais de acesso com outras pessoas.
- Deixar dispositivos com acesso a dados da empresa desbloqueados e desacompanhados.
- Omitir ou retardar o reporte de incidente de segurança.



Ativos, ambiente digital e trabalho remoto

Uso de ativos

Os ativos da Hubla, equipamentos, sistemas, softwares, ferramentas, instalações e recursos em geral , existem para fins profissionais e devem ser usados com esse propósito. Cada colaborador é responsável pelo bom uso e pela conservação dos ativos que lhe forem confiados.

Ao fim do vínculo com a Hubla, todos os equipamentos e recursos devem ser devolvidos em condições adequadas, ressalvado o desgaste natural de uso.

Não é tolerado:

- Usar ativos da Hubla para fins pessoais, comerciais ou de terceiros.
- Danificar, extraviar ou não devolver ativos da empresa.

Internet, e-mail e comunicações digitais

As ferramentas digitais corporativas, e-mail, sistemas internos, plataformas de comunicação, são disponibilizadas para uso profissional. A Hubla pode, nos termos previstos em contrato e comunicados no onboarding, realizar o monitoramento de acessos e comunicações realizados por meio de suas ferramentas e infraestrutura, observados os limites legais aplicáveis.

O mesmo padrão ético esperado no ambiente presencial se aplica ao ambiente digital: linguagem, conteúdo e conduta em ferramentas corporativas devem ser condizentes com os valores da empresa.

Não é tolerado:

- Usar ferramentas corporativas para acessar, armazenar ou compartilhar conteúdo ilegal, ofensivo ou discriminatório.
- Usar sistemas da Hubla para atividades pessoais de forma que comprometa desempenho, segurança ou reputação da empresa.

Uso de inteligência artificial

O uso de ferramentas de inteligência artificial é permitido e encorajado para fins profissionais. No entanto, nem toda ferramenta de IA oferece o mesmo nível de segurança e a diferença importa quando há dados da empresa envolvidos.

Ferramentas de IA externas que não são contratadas pela Hubla e não estão integradas via SSO corporativo não oferecem garantias de confidencialidade compatíveis com os dados que a empresa custodia. Inserir informações confidenciais, estratégicas ou pessoais nessas ferramentas equivale a compartilhá-las com um terceiro não autorizado.

Não é tolerado:

- Inserir dados confidenciais, estratégicos ou pessoais em ferramentas de IA externas não contratadas pela Hubla ou não integradas via SSO corporativo.
- Usar IA para gerar, alterar ou falsificar registros, relatórios, contratos ou qualquer documento com finalidade de enganar.
- Apresentar conteúdo gerado por IA como de autoria própria em contextos em que isso seja relevante para uma decisão de negócio.

Trabalho remoto

As mesmas regras de segurança e conduta que se aplicam ao ambiente presencial valem para o trabalho remoto. Quem trabalha fora do escritório é responsável por garantir que o ambiente e os recursos utilizados não comprometam a segurança das informações da empresa.

Atenção ao uso de redes públicas ou não confiáveis: esse tipo de conexão aumenta o risco de interceptação de dados. Prefira sempre redes privadas e seguras para acessar sistemas corporativos. Telas com dados sensíveis não devem ficar expostas a terceiros. Dispositivos devem permanecer bloqueados quando não estiverem em uso.

Não é tolerado:

- Conduzir reuniões ou trabalhar com dados sensíveis em ambientes onde terceiros não autorizados possam ver ou ouvir.
- Deixar dispositivos com acesso a sistemas corporativos desbloqueados e desacompanhados.



Relações externas e responsabilidade social

Comunicações externas

Falar em nome da Hubla é uma responsabilidade que pertence a quem foi expressamente autorizado para isso. Entrevistas, declarações à imprensa, posicionamentos públicos e qualquer comunicação institucional devem ser conduzidos pelos porta-vozes designados pela liderança.
Nas redes sociais, colaboradores têm plena liberdade para se expressar em nome próprio. No entanto, quando há associação evidente à Hubla, seja pela menção à empresa, ao cargo ou ao contexto profissional, o mesmo padrão ético deste código se aplica. Opiniões pessoais não devem ser apresentadas como posição da empresa.

Não é tolerado:

- Falar oficialmente em nome da Hubla sem autorização expressa.
- Divulgar informações confidenciais ou estratégicas em canais públicos ou redes sociais.
- Usar a associação à Hubla para emitir posicionamentos que possam comprometer a reputação da empresa.

Sustentabilidade

A Hubla reconhece que suas operações têm impacto além do negócio, nas pessoas, nas comunidades e no ambiente. Os princípios ESG (ambiental, social e de governança) orientam nossas decisões e parcerias, e são parte do caminho para construir uma empresa de alta performance que também seja responsável com o mundo em que opera.

Canal de Denúncias

A Hubla incentiva colaboradores, creators, parceiros, fornecedores, acionistas e a sociedade a relatarem situações que transgridam os princípios do Código de Ética e Conduta, a fim de garantir a correção de incompatibilidades com os valores da empresa.

Quem pode usar

O canal está disponível para qualquer pessoa que tenha relação com a Hubla: colaboradores, estagiários, prestadores de serviço, fornecedores, parceiros e criadores. Não é necessário ser parte diretamente envolvida, quem testemunhar uma situação também pode e deve reportar.

O que pode ser reportado

O canal recebe relatos sobre qualquer conduta que viole este código, as políticas internas da Hubla ou as leis aplicáveis. Alguns exemplos, de forma não-exaustiva:

- Assédio moral ou sexual
- Discriminação
- Conflito de interesses não declarado
- Fraude, corrupção ou desvio de recursos
- Vazamento ou uso indevido de dados e informações confidenciais
- Uso indevido de ativos da empresa
- Trabalho escravo, forçado ou infantil na cadeia de fornecimento
- Qualquer outra conduta incompatível com os valores da Hubla

Como reportar

O relato pode ser feito de forma anônima ou identificada, a critério de quem denuncia, pelo canal oficial da Hubla no SafeSpace.

https://my.safe.space/company/hubla

Ao optar pelo anonimato, a identidade de quem denuncia não será conhecida nem pelo Time de People, nem por qualquer outra área da empresa. O relato identificado permite que a equipe responsável entre em contato para obter mais informações, quando necessário.

Política de não-retaliação

Ninguém que fizer um relato de boa-fé sofrerá qualquer forma de retaliação, direta ou indireta. Isso inclui demissão, rebaixamento, exclusão, pressão, constrangimento ou qualquer outra medida punitiva relacionada ao ato de denunciar.

A retaliação contra quem denuncia é, ela própria, uma violação grave deste código e será tratada com o mesmo rigor de qualquer outra infração.

Quando o relato envolve a liderança direta ou o Time de People

Se a situação envolver o gestor direto ou membros do Time de People, o relato pode ser feito diretamente pelo canal de denúncias, que é administrado de forma independente, ou encaminhado à Diretoria. O canal garante que o fluxo de apuração seja redirecionado de forma a preservar a imparcialidade da investigação.

O que acontece após o relato

Todo relato recebido passa pelas seguintes etapas:

1. Recebimento e triagem: o relato é recebido e avaliado quanto à sua natureza e completude. Quando necessário e possível, a equipe responsável pode entrar em contato para obter informações adicionais.
2. Investigação: conduzida com imparcialidade pelo Time de People ou, quando aplicável, por equipe independente. Todos os envolvidos têm direito ao contraditório e à ampla defesa.
3. Conclusão e encaminhamento: ao fim da investigação, as medidas cabíveis são aplicadas conforme a gravidade da situação e o tipo de vínculo do envolvido.
4. Retorno: sempre que possível, quem fez o relato identificado receberá um retorno sobre o encerramento do caso, respeitados os limites de confidencialidade.

A identidade do denunciante é protegida em todas as etapas do processo e não será revelada sem seu consentimento expresso, salvo obrigação legal.

Descumprimento e penalidades

O descumprimento deste código sujeita o responsável às medidas disciplinares cabíveis, que variam conforme a gravidade da conduta e o tipo de vínculo com a Hubla. Em todos os casos, é garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa antes de qualquer decisão.

Colaboradores CLT

Para colaboradores com vínculo empregatício, as medidas seguem a graduação disciplinar prevista na legislação trabalhista:

1. Advertência verbal
2. Advertência escrita
3. Suspensão
4. Demissão por justa causa

A aplicação de cada medida considera a natureza da infração, a reincidência e as circunstâncias envolvidas. Condutas graves, como fraude, corrupção, assédio sexual ou vazamento intencional de dados, podem resultar em demissão por justa causa diretamente, sem gradação prévia.

Prestadores, fornecedores e parceiros

Para terceiros, o descumprimento deste código pode resultar em suspensão imediata das atividades ou rescisão contratual, sem prejuízo das responsabilizações civis e legais cabíveis.

Abrangência

Este código não esgota todas as situações éticas que podem surgir no ambiente de trabalho. A Hubla reserva-se o direito de aplicar medidas disciplinares em situações não expressamente previstas aqui, desde que incompatíveis com os valores da empresa ou com as leis aplicáveis, sempre observando o contraditório e a ampla defesa.

Vigência, revisão e aprovação

Vigência

Este código entra em vigor na data de sua publicação e permanece válido por 12 meses ou até que uma nova versão seja aprovada e publicada, o que ocorrer primeiro.

Revisão

A revisão periódica é de responsabilidade do Time de People, com apoio da área Jurídica. Revisões extraordinárias podem ser convocadas a qualquer momento em caso de mudanças relevantes na legislação, na estrutura da empresa ou nas práticas de mercado.

Aprovação

Toda nova versão deste código deve ser aprovada pelo CEO e pela Diretoria antes de sua publicação e distribuição.

Dúvidas

Dúvidas sobre a interpretação ou aplicação deste código podem ser enviadas para: **people@hub.la.**

Aprovação

Área/Cargo	Responsabilidade	Data
Time de People	Revisão	23/06/2026
Diretoria Hubla	Aprovação	26/06/2026

Histórico de Versões

Versão	Data	Alteração
01	05/2022	Versão Inicial
02	26/06/2026	Revisão e reescrita completa