

# **REGIMENTO INTERNO DA COMISSÃO DE ÉTICA E DISCIPLINA DA ASSOCIAÇÃO ATLÉTICA BANCO DO BRASIL PORTO ALEGRE**

## **CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º. Este Regimento Interno estabelece as normas e os procedimentos para a atuação da Comissão de Ética e Disciplina (CED) da Associação Atlética Banco do Brasil Porto Alegre (AABB Porto Alegre), em conformidade com o Estatuto Social, o Regimento Interno da Associação e o Código de Conduta Ética.

Art. 2º. A Comissão de Ética e Disciplina (CED) é um órgão colegiado, com autonomia funcional e independência para apurar e propor medidas disciplinares decorrentes das infrações éticas e disciplinares previstas no Regimento Interno da AABB Porto Alegre.

Art. 3º. A atuação da CED será regida pelos princípios de:

I – Independência e Imparcialidade: atuar de forma isenta, sem preconceitos ou preferências pessoais;

II – Integridade e Respeito: conduzir o processo com base em uma conduta ética e no respeito à dignidade dos envolvidos;

III – Transparência: garantir que o processo seja claro para as partes envolvidas, sem comprometer o sigilo necessário;

IV – Confidencialidade e Proteção: assegurar a proteção das informações e, quando solicitado, o anonimato do denunciante, protegendo as partes de retaliações.

Art. 4º. A competência e o rol de infrações a serem apuradas pela Comissão de Ética e Disciplina (CED) são os estabelecidos nos artigos 67 a 70 do Regimento Interno e no Código de Conduta Ética da AABB Porto Alegre.

§ 1º. A CED é competente para apurar e julgar as infrações que possam ensejar as penalidades de advertência por escrito, suspensão ou eliminação do associado, encaminhando sua decisão final ao Conselho de Administração para homologação e aplicação da penalidade sugerida.

Art. 5º. O processo disciplinar, desde a sua instauração até a conclusão do julgamento, observará as disposições deste Regimento e o rito previsto no Art. 63 do Regimento Interno da AABB Porto Alegre, garantindo o sigilo e a proteção dos envolvidos.

Art. 6º. As disposições deste Regimento aplicam-se a todos os associados, dependentes, dirigentes, atletas, colaboradores, fornecedores e demais membros vinculados à Associação.

Art. 7º. O processo de apuração e julgamento, incluindo o recebimento da denúncia, o andamento da instrução e a comunicação da decisão, deve ser conduzido com a devida transparência perante os envolvidos, sem prejuízo do sigilo necessário à proteção da privacidade das partes.

Art. 8º. A CED garantirá a proteção à identidade dos denunciantes que solicitarem anonimato e manterá a confidencialidade das informações obtidas durante a investigação, coibindo retaliações e incentivando as denúncias.

Art. 9º. Em casos de complexidade que exijam tempo adicional, os prazos previstos para a conclusão dos trabalhos da CED, dispostos no Art. 40, poderão ser prorrogados por mais 10 (dez) dias ou por período razoável, mediante comunicação prévia e justificada ao Presidente do Conselho de Administração.

## **CAPÍTULO II – DA COMPOSIÇÃO E MANDATO**

Art. 10. A CED é um órgão colegiado, composto por cinco membros titulares e cinco membros suplentes designados pelo Conselho de Administração e aprovados pelo Conselho Deliberativo, conforme estabelecido no art. 60 do Regimento Interno da AABB Porto Alegre.

Art. 11. O mandato dos seus membros é de 2 (dois) anos, sendo permitida a recondução por períodos sucessivos, sem qualquer limitação quanto ao número de vezes.

Art. 12. É vedada a participação como membro da CED a quem se enquadre em uma das seguintes situações:

I – Ser membro do corpo funcional com vínculo empregatício inferior a 2 (dois) anos com a AABB Porto Alegre;

II – Estar respondendo a processo ético ou disciplinar na associação ou ter sido penalizado em processo anterior;

III – Pertencer à categoria de associado com tempo de admissão no quadro social inferior a 6 (seis) ou 24 (vinte e quatro) meses, conforme o disposto no Art. 38 do Estatuto Social, ou que esteja em débito com suas obrigações sociais;

IV – Ter sofrido condenação em processo penal com trânsito em julgado.

Art. 13. A Comissão será presidida por um membro representante do Conselho de Administração. Na ausência do titular, a presidência será exercida pelo respectivo suplente.

Art. 14. Em caso de ausência do membro titular e do suplente, representantes do Conselho de Administração, a presidência será exercida interinamente por um membro representante do Conselho Deliberativo.

Art. 15. As reuniões da Comissão de Ética e Disciplina serão instaladas com a presença de, no mínimo, quatro de seus membros, e suas deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, cabendo ao Presidente o voto de qualidade em caso de empate.

Art. 16. O membro da CED que possuir relação pessoal ou profissional com o denunciado deverá declarar seu impedimento. Em tal caso, será convocado o respectivo suplente ou, na ausência deste, um membro suplente indicado pelo Conselho de Administração para substituí-lo no julgamento.

### **CAPÍTULO III – DAS COMPETÊNCIAS**

Art. 17. Compete à Comissão de Ética e Disciplina (CED):

I. Receber do Conselho de Administração, quando aplicável, denúncias relacionadas a violações ao Estatuto Social, regimentos, regulamentos e resoluções da ASSOCIAÇÃO;

II. Apurar os fatos apresentados com imparcialidade, seguindo os procedimentos descritos neste Regimento, e subsidiariamente na legislação pátria;

III. Propor medidas disciplinares ao Conselho de Administração ou ao Conselho Deliberativo, conforme aplicável;

IV. Zelar pela confidencialidade e integridade dos processos e das partes envolvidos;

V. Apresentar ao Conselho de Administração sugestões de alterações do Regimento Interno e Código de Ética, visando seu aprimoramento e alinhamento com as melhores práticas de governança.

Art. 18. Compete ao Presidente da CED:

I – Convocar e presidir as reuniões da Comissão;

Parágrafo único: As reuniões serão extraordinárias e convocadas pelo Presidente sempre que houver necessidade de apuração de denúncias ou outras questões relevantes, bem como para análise de outras demandas relacionadas ao Estatuto Social, aos regimentos, aos regulamentos e às resoluções da Associação.

II – Representar a Comissão perante o Conselho de Administração e o Conselho Deliberativo nas matérias de sua competência;

III – Designar o relator para cada processo ético-disciplinar instaurado, exceto nos casos em que o próprio Presidente atuar na relatoria;

IV – Indicar o secretário que deve atuar em cada processo;

V - Votar em caso de empate, exercendo o voto de qualidade;

VI – Assinar as decisões e demais documentos da Comissão, em conjunto com o relator do caso e o secretário.

Art. 19. Compete ao Secretário da CED:

I - Organizar a pauta e secretariar as reuniões;

II – Lavrar as atas das reuniões e providenciar a gravação dos depoimentos;

III – Formalizar e providenciar a notificação dos acusados e demais envolvidos, por correspondência com aviso de recebimento (AR) ou por meio eletrônico, de acordo com o previsto neste regimento;

IV – Proceder o registro e o arquivamento de todos os atos e documentos referentes aos processos disciplinares, mantendo a documentação da Comissão organizada e atualizada;

V – Assegurar o sigilo e a confidencialidade das informações tratadas no âmbito da CED;

VI – Encaminhar ao Conselho de Administração as decisões tomadas pela Comissão para aplicação das penalidades.

## **CAPÍTULO IV – DO PROCESSO DISCIPLINAR**

Art. 20. O processo disciplinar será instaurado de imediato pelo CED após recebimento de denúncia, conforme o rito estabelecido no art. 63 do Regimento Interno da AABB Porto Alegre.

Art. 21. A denúncia deve ser formalizada por escrito e acompanhada de provas ou indícios que a fundamentem.

Art. 22. Após o recebimento de denúncia, a Comissão de Ética e Disciplina (CED) notificará o denunciado, que terá o prazo previsto no Art.40 inciso II, contados do recebimento da notificação, para apresentar sua defesa escrita.

§ 1º. Na defesa, o denunciado deverá indicar as provas que pretende produzir e arrolar até 3 (três) testemunhas.

§ 2º. A instauração de processo disciplinar contra dependente menor de 18 (dezoito) anos será comunicada ao associado responsável pelo exercício do poder familiar, para que o represente no feito.

Art. 23. O denunciado que, devidamente notificado, deixar de apresentar sua defesa no prazo estabelecido será considerado revel. A revelia implicará no prosseguimento do processo e poderá ensejar a presunção relativa de veracidade dos fatos imputados, a qual poderá ser afastada por outras provas ou evidências constantes dos autos.

Art. 24. O processo disciplinar garantirá aos envolvidos o direito à ampla defesa e ao contraditório, observando-se as seguintes regras:

I – A notificação do acusado será feita por correspondência com protocolo de recebimento ou por meio eletrônico;

II – O acusado terá a oportunidade de apresentar sua versão dos fatos em defesa escrita, produzir provas, arrolar testemunhas e oferecer suas alegações finais;

III – O acusado será comunicado da decisão final e terá o prazo para interposição de recurso ao Conselho Deliberativo.

Art. 25. Concluído o prazo de defesa, a CED, por meio de seu relator, conduzirá a fase de instrução para a completa elucidação dos fatos.

Parágrafo único. Na fase de instrução, a CED produzirá as provas requeridas pelas partes e poderá, por iniciativa própria, realizar outras diligências, a saber:

- I – Ouvir outras testemunhas;
- II – Colher depoimento pessoal dos envolvidos;
- III – Solicitar a apresentação de documentos, áudios e vídeos.

Art. 26. A oitiva das partes e testemunhas será designada em data que não exceda o prazo de 5 (cinco) dias a partir da apresentação da defesa prévia, observando-se as seguintes regras:

- I – A notificação para a oitiva será comunicada às partes e testemunhas;
- II – O denunciado terá o direito de acompanhar a instrução e de se manifestar no processo, pessoalmente ou por meio de advogado constituído;
- III – O interrogatório do denunciado será, preferencialmente, realizado de forma presencial, salvo se houver motivo justificado e comprovado que impeça seu comparecimento.

Art. 27. A CED poderá autorizar a realização de oitivas por videoconferência, mediante requerimento fundamentado da parte ou testemunha, observando-se os seguintes procedimentos:

- I – A decisão sobre o uso da videoconferência considerará a conveniência e a necessidade da medida, visando sempre à boa condução do processo disciplinar;
- II – Cabe ao solicitante garantir os meios técnicos (equipamento e conexão) para a realização do ato.

Art. 28. Em caso de interrupção da conexão durante a oitiva por videoconferência, a CED observará as seguintes regras:

- I – Se a interrupção durar mais de 30 (trinta) minutos, a oitiva poderá ser suspensa e reagendada, ou prosseguirá com os demais participantes, a critério da CED;
- II – Se a interrupção for no sistema da CED, a oitiva será reagendada;
- III – Em caso de reagendamento, o tempo já despendido será aproveitado, se possível.

Art. 29. Os participantes das oitivas por videoconferência deverão seguir as seguintes regras de conduta:

- I – Conectar-se com antecedência de 10 (dez) minutos para testes;
- II – Participar de local silencioso e reservado, sem a presença de terceiros não autorizados;
- III – Trajar-se de forma apropriada ao ato formal, observando o decoro e a formalidade inerentes à oitiva;
- IV – Manter o microfone desativado, ativando-o somente quando autorizado;
- V – Manter a câmera ligada durante a oitiva, salvo se autorizado de forma diversa;
- VI – Abster-se de utilizar fones de ouvido, salvo necessidade justificada;

VII – Certificar-se de que não há pessoas no ambiente que possam ouvir ou interferir na oitiva;

VIII – Comunicar imediatamente à CED sobre qualquer problema técnico.

Art. 30. Caso as testemunhas arroladas não compareçam à oitiva na data e horário designados, sem justificativa prévia, formal e comprovada, a Comissão de Ética e Disciplina (CED) poderá:

I – Reintimá-las, por iniciativa própria ou a pedido da parte, para nova oitiva.

II – Considerar a ausência injustificada como desistência da oitiva da testemunha pela parte que a arrolou, e dar-se-á prosseguimento ao processo.

Art. 31. As oitivas serão registradas por escrito, mediante termo resumido, e gravadas em áudio e/ou vídeo para garantir a fidelidade da prova, assegurando-se o acesso de ambas as partes aos registros, em respeito ao contraditório.

§ 1º. O acesso às gravações será disponibilizado exclusivamente para visualização, sob a supervisão da CED, em local e horário agendados.

§ 2º. A cópia digital das gravações poderá ser fornecida mediante assinatura de Termo de Compromisso de Confidencialidade pelo interessado, que se responsabilizará integralmente pelo sigilo e pela devida utilização do material.

Art. 32. Após a produção das provas requeridas pelas partes, a CED poderá realizar diligências complementares para a elucidação dos fatos, como a solicitação de documentos ou a oitiva de testemunhas referenciadas.

Art. 33. A CED observará o procedimento descrito no Regimento Interno e, subsidiariamente, as regras do Direito Brasileiro para a apuração dos fatos e a fundamentação de suas decisões.

Art. 34. Encerrada a fase de produção de provas, será concedido às partes o prazo de 5 (cinco) dias para a apresentação de alegações finais, em memoriais escritos.

Art. 35. A CED deliberará sobre o caso no prazo previsto no Art. 40, contados do término do prazo para apresentação das alegações finais.

Parágrafo único. A decisão da CED será submetida ao Conselho de Administração para homologação e execução, nos termos do artigo 63, inciso VIII, do Regimento Interno.

Art. 36. A deliberação da Comissão será proferida com base no conjunto probatório dos autos, mediante juízo de valor objetivo e motivado, vedada a adoção de presunções não comprovadas.

Art. 37. A Comissão de Ética e Disciplina formalizará suas conclusões mediante Relatório Final, que conterá obrigatoriamente:

I - Identificação completa das partes (nome, categoria associativa, matrícula, data de associação);

II - Síntese dos fatos investigados;

- III - Relato das diligências realizadas e provas colhidas;
- IV – Síntese da manifestação de defesa apresentada pelo investigado;
- V - Histórico de ocorrências disciplinares anteriores do investigado, se houver;
- VI - Fundamentação técnica da conclusão;
- VII - Proposta de penalidade ou arquivamento, com critérios de dosimetria aplicados;
- VIII - Data, assinaturas dos membros presentes e resultado da votação.

Art. 38. A documentação completa de cada processo, incluindo o relatório final, será arquivada pela CED em formato físico e digital.

§ 1º. O arquivo será mantido sob a responsabilidade do Secretário da CED e do Conselho de Administração, devendo ser observados os protocolos de segurança e confidencialidade.

§ 2º. A preservação dos autos, em ambos os formatos, garantirá a rastreabilidade e a transparência dos atos processuais, de acordo com a política de arquivamento da Associação.

## **CAPÍTULO V – DOS CRITÉRIOS DE APLICAÇÃO DE PENALIDADES**

Art. 39. Na proposição da penalidade aplicável, a CED considerará:

- I - Gravidade objetiva da conduta praticada;
- II - Extensão do dano causado ao clube, a associados ou a terceiros, de reputação ou material;
- III - Circunstâncias e motivação da conduta;
- IV - Antecedentes disciplinares do investigado;
- V - Comportamento do investigado durante a investigação;
- VI - Medidas reparatórias espontaneamente adotadas.

§1º. Constituem circunstâncias agravantes:

- I - Reincidência em infração de mesma natureza;
- II - Premeditação ou planejamento da conduta;
- III - Abuso de posição de liderança, cargo ou função;
- IV - Envolvimento de menores de idade;
- V - Recusa em colaborar com a investigação.

§2º. Constituem circunstâncias atenuantes:

- I - Ausência de antecedentes disciplinares;

II - Confissão espontânea;

III - Reparação voluntária do dano antes da instauração do processo;

IV - Conduta social positiva e longa vinculação ao clube.

§3º. A penalidade proposta deverá observar o princípio da proporcionalidade entre a infração cometida e a sanção aplicável.

## **CAPÍTULO V – DOS PRAZOS**

Art. 40. Os prazos aplicáveis ao processo disciplinar são:

I - 2 (dois) dias úteis para análise preliminar de admissibilidade da denúncia, contados de seu recebimento;

II - 5 (cinco) dias úteis para apresentação de defesa do denunciado e outras testemunhas eventuais, contados de sua notificação;

III - 15 (quinze) dias úteis para conclusão da fase instrutória, contados da instauração formal do processo;

IV - 10 (dez) dias úteis para elaboração do Relatório Final, contados a partir do recebimento da defesa do investigado;

V - 2 (dois) dias úteis para encaminhamento do Relatório ao órgão competente.

Parágrafo único. Em casos de complexidade que exijam prazo adicional para a apreciação, o prazo para a decisão final da CED poderá ser prorrogado através de fundamentação ao Presidente do Conselho de Administração, conforme Art. 63, inciso VI do Regimento Interno.

## **CAPÍTULO V – DO RECURSO**

Art. 41. A decisão final do processo, homologada pelo Conselho de Administração, será comunicada por escrito ao denunciante e denunciado, em cumprimento às providências administrativas cabíveis, para científicos da conclusão do processo disciplinar.

§ 1º. A comunicação informará o resultado do julgamento, as penalidades aplicadas, se houver, e o prazo para interposição de recurso ao Conselho Deliberativo.

§ 2º. Em caso de improcedência da denúncia, o denunciante será comunicado do resultado, sendo-lhe assegurado o direito de acesso ao teor da decisão, após a comunicação ao denunciado, e a oportunidade de apresentar recurso ao Conselho Deliberativo, no prazo de 15 (quinze) dias.

Art. 42. O denunciado poderá interpor recurso, com efeito suspensivo, ao Conselho Deliberativo no prazo de 15 (quinze) dias, contados do recebimento da notificação da decisão.

Art. 43. O recurso deverá ser apresentado por escrito, devidamente fundamentado e dirigido ao Presidente do Conselho de Administração.

§ 1º. O Presidente do Conselho de Administração notificará o denunciante para que, no prazo de 10 (dez) dias, apresente suas contrarrazões ao recurso, assegurada a mesma faculdade ao denunciado para se manifestar acerca do recurso da parte adversa.

§ 2º. Após o recebimento das contrarrazões ou o decurso do prazo, o Presidente do Conselho de Administração encaminhará o recurso e as respectivas contrarrazões, juntamente com todo o processo, ao Conselho Deliberativo.

Art. 44. Recebido o recurso, o Conselho Deliberativo, por meio de seu presidente, designará um relator para analisar o mérito do recurso.

§ 1º. A análise do recurso deverá considerar os argumentos apresentados pelas partes e a fundamentação da decisão da CED.

§ 2º. A decisão do Conselho Deliberativo no recurso encerra a esfera administrativa na Associação.

Art. 45. A decisão final do Conselho Deliberativo será comunicada por escrito aos envolvidos, pondo fim ao processo disciplinar.

Art. 46. A penalidade deverá ser anotada no cadastro do associado, inclusive a aplicada a seu dependente.

## **CAPÍTULO VI – DAS MEDIDAS CAUTELARES**

Art. 47. Nos casos de excepcional gravidade ou urgência, a CED poderá propor ao Conselho de Administração a adoção de medidas cautelares, nos termos do Estatuto Social e do Regimento Interno, mediante decisão fundamentada por maioria absoluta de seus membros.

Parágrafo único. A proposta de medida cautelar deverá ser encaminhada ao Conselho de Administração no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas da deliberação da CED.

## **CAPÍTULO VI – DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 48. A CED solicitará o registro permanente de todas as ocorrências disciplinares no cadastro do associado.

§1º. O registro conterá:

- I - Identificação do investigado;
- II - Data de instauração e conclusão do processo;
- III - tipo de infração apurada;
- IV - penalidade aplicada ou arquivamento;
- V - data de cumprimento integral da penalidade.

§2º. O tratamento dos dados pessoais constantes do registro observará as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

§3º. A ocorrência disciplinar constará do registro de forma permanente, sendo considerada para fins de análise de reincidência independentemente do tempo decorrido.

Art. 49. A CED procederá ao arquivamento preliminar da denúncia, sem instauração formal de processo disciplinar, nas seguintes hipóteses:

- I - denúncia desprovida de elementos de prova mínimos;
- II - manifesta incompetência da CED para conhecimento da matéria;
- III - fatos narrados que não configuram infração ao Código de Conduta Ética;
- IV - ausência de indícios mínimos de autoria ou materialidade;
- V - denúncia manifestamente protelatória ou temerária.

§1º. O arquivamento preliminar será decidido por maioria simples dos membros da CED, mediante decisão fundamentada.

§2º. O denunciante será comunicado da decisão de arquivamento e fundamentação

§3º. O arquivamento preliminar não impede a reabertura da investigação caso sejam apresentados novos elementos de prova.

§4º. O investigado não será notificado nos casos de arquivamento preliminar, preservando-se sua imagem e honorabilidade.

Art. 50. Os casos omissos ou as dúvidas surgidas na interpretação e aplicação deste Regimento serão dirimidos pelo Conselho Deliberativo.

Art. 51. O descumprimento das disposições deste Regimento por qualquer membro da Associação ou da própria CED sujeitará o infrator às penalidades previstas neste Regimento e nas demais normas internas da AABB Porto Alegre.

Art. 52. Este Regimento será amplamente divulgado nos canais de comunicação da Associação e disponibilizado a todos os associados, dependentes, dirigentes, atletas e colaboradores.

Parágrafo único. A participação na Associação implica o conhecimento e a aceitação das normas estabelecidas neste Regimento.

Art. 53. Este Regimento será objeto de revisão obrigatória a cada 2 (dois) anos, podendo ser alterado a qualquer tempo mediante proposta da própria Comissão de Ética e Disciplina, do Conselho de Administração ou do Conselho Deliberativo.

Art. 54. Este regimento foi aprovado em reunião do Conselho Deliberativo de 22.12.2025.