

RESOLUÇÃO N.º 04 /2018

A DIRETORIA EXECUTIVA DA METROBUS TRANSPORTE COLETIVO S/A, no uso de suas atribuições legais e estatutárias e,

- Considerando a necessidade de constante aperfeiçoamento das normas internas;
- Considerando a salutar definição e transparência das condutas tidas como inadequadas no âmbito da empresa;
- Considerando a necessária observância do contraditório e da ampla defesa nos procedimentos internos de apuração de responsabilidade;
- Considerando a relevância da Comissão Permanente de Sindicância, enquanto espaço apuratório, de defesa e de responsabilização.

RESOLVE:

Art. 1º – Aprovar o **RID - Regulamento Interno Disciplinar** em anexo e parte integrante deste, em 18 (dezoito) laudas, incluindo a Tabela de Infrações, que deverá ser observado integralmente no processamento dos procedimentos de sindicância.

Art. 2º – A CLT - Consolidação das Leis do Trabalho e demais normas, tais como, CTB - Código de Trânsito Brasileiro, ROT - Regulamento Operacional da Rede Metropolitana de Transportes Coletivos da Região Metropolitana de Goiânia, CCT/ACT – Convenção Coletiva de Trabalho/Acordo Coletivo de Trabalho e Resoluções Internas deverão, naquilo que couber, ser aplicadas em caráter subsidiário.

Art. 3º – Esta Resolução entra em vigor nesta data, ficando expressamente revogadas as disposições em contrário.

Art. 4º – Encaminhe-se cópia do presente instrumento à Secretaria-Geral para anotações e arquivamento, à Comissão Permanente de Sindicância para aplicação, e à Gerência de Recursos Humanos para cientificação de todos os colaboradores.

DADA E PASSADA NO GABINETE DA DIRETOR PRESIDENTE DA METROBUS TRANSPORTE COLETIVO S/A, EM GOIÂNIA, AOS 30 DIAS DO MÊS DE MAIO DE 2018.


DANIELA MACHADO MALASPINA/LIMA
Diretora Presidente


RICARDO LUIZ JAYME
Diretor de Gestão

R I D

REGULAMENTO INTERNO DISCIPLINAR

1. OBJETIVO

Este Regulamento tem o propósito de fixar critérios disciplinares e normativos relativos às condutas dos empregados públicos e comissionados na METROBUS, bem como, auxiliar a consulta de funcionários e gestores da empresa que lidam com a atividade disciplinar daqueles, respeitando-se os limites Constitucionais e Normativos da legislação laboral em vigor.

2. CONCEITOS BÁSICOS

2.1. REGULAMENTO DISCIPLINAR – É o conjunto de diretrizes relativas aos direitos e deveres básicos de todos aqueles que constam do quadro de funcionários da METROBUS e, que visa delimitar as normas de conduta destes, bem como a aplicação e verificação das penalidades relativas às transgressões disciplinares, com fulcro no correto desempenho das funções laborais e harmonia das relações interpessoais.

2.2. ADVERTÊNCIA VERBAL - Advertência verbal é o ato de chamar a atenção do empregado das faltas disciplinares de baixa gravidade que o mesmo tenha cometido, para convocá-lo ao compromisso e responsabilidade inerentes à sua função, porém, não tem caráter punitivo.

2.3. DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA - É o rompimento, devidamente motivado em processo próprio e em consonância com os contornos judicialmente aceitos, do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem que o trabalhador tenha cometido falta grave.

2.4. TRANSGRESSÃO DISCIPLINAR – É toda ação ou omissão contrária às obrigações ou deveres estatuídos neste Regulamento Disciplinar ou nas legislações/normatizações regulamentares (CLT, CTB, ROT, CCT/ACT e Resoluções Internos).

2.5. PENALIDADE DISCIPLINAR – É o elenco de sanções disciplinares aplicadas pelo empregador quando da verificação de atos infracionais praticados pelo empregado dentro da empresa ou na decorrência das suas funções laborais. Eventual obrigação de ressarcimento/reembolso não configura penalidade, mas sim reparação de um algum prejuízo, sendo perfeitamente possível que seja atribuída (obrigação) de modo conjunto com alguma das penalidades disciplinares a seguir detalhadas.

Dr. Gabriel

2.6. ESPÉCIES DE PENALIDADES DISCIPLINARES - Sendo, pois, aplicável ao empregado público as disposições contidas na CLT, cumpre listar três espécies de penas passíveis de serem impostas pela administração ao faltoso que é regido por esse regime jurídico:

- a) advertência escrita;
- b) suspensão; e
- c) dispensa com justa causa.

2.6.1. ADVERTÊNCIA ESCRITA - Natureza similar a verbal, porém documentada e de caráter punitivo; é a descrição do ato faltoso. Não há limites para quantidade, tem tom severo e regulador. Recusando-se o empregado a assinar, a advertência pode ser lida na presença do empregado e de duas testemunhas e em seguida solicitar que as testemunhas assinem.

2.6.2. SUSPENSÃO - É a medida de ordem disciplinar imposta ao empregado, como sanção à infração regulamentar ou pelo não cumprimento de dever que lhe é imposto. A suspensão importa em perda do salário e de quaisquer outros benefícios durante o período da suspensão.

2.6.3. DISPENSA POR JUSTA CAUSA - É a penalidade máxima que se pode impor ao trabalhador em decorrência de falta grave que impossibilite a subsistência das relações empregatícias entre o empregado e a empresa, porque além de perder seu emprego, seus direitos na rescisão contratual serão limitados. A justa causa dar-se-á pelos motivos dispostos no art. 482 da CLT.

2.7. FALTA GRAVE - É o ato doloso ou culposamente grave o suficiente para ensejar a rescisão do contrato de trabalho. A CLT lista em seu artigo 482 o rol de atos que configuram a falta grave. São eles:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

D. N. G. B. S.

3. DOS DEVERES DE TODOS OS INSCRITOS NO QUADRO DE FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA

- 3.1. Cumprir este Regulamento Disciplinar, bem como todas as normas respectivas contidas nas legislações vigentes e, normativos a que está submetida a empresa (CLT, CTB, ROT, CCT/ACT e Resoluções Internos).
- 3.2. Comparecer com assiduidade e pontualidade ao trabalho desempenhando as funções atribuídas com zelo e responsabilidade.
- 3.3. Obedecer as ordens de seus superiores hierárquicos, exceto, quando consideradas ilegais ou imorais.
- 3.4. Guardar sigilo quanto a assuntos que exigirem discrição e sigilo em função do cargo que ocupar.
- 3.5. *Informar ao superior hierárquico ou responsável quaisquer irregularidades técnicas ou administrativas relativas ao serviço ao qual tiver ciência.*
- 3.6. Prestar depoimento quando for solicitado ou intimado em processos de cunho administrativo ou judicial.
- 3.7. Utilizar corretamente os materiais que lhe forem confiados, bem como zelar por todos os bens patrimoniais da empresa, evitando-se assim desperdícios e depreciação do patrimônio da mesma.
- 3.8. Agir amparado pelas regras de bom viver, tais como probidade, lealdade, cortesia, decoro, respeito.
- 3.9. Manter em ordem o seu local de trabalho.
- 3.10. Submeter-se periodicamente a exames médicos e laboratoriais, exigidos por lei, e também quando solicitados pela empresa.
- 3.11. *Usar todos os Equipamentos de Proteção Individual - EPI fornecidos pela empresa/empregador.*
- 3.12. Apresentar-se corretamente trajados e, quando fornecido pela empresa, utilizar o uniforme em perfeitas condições de asseio pessoal.
- 3.13. Fornecer à Gerência de Recursos Humanos, quando solicitado, toda a documentação necessária à atualização de suas fichas cadastrais.
- 3.14. Informar à Gerência de Recursos Humanos, eventuais erros no contracheque, ou outros documentos, contra ou a seu favor.
- 3.15. Ressarcir os danos que dolosa ou culposamente causar à empresa e/ou a terceiros.
- 3.16. Respeitar a legislação de trânsito, quando conduzir veículos, maquinários e equipamentos da empresa ou que esteja sob a responsabilidade da mesma, nos termos do Código de Trânsito Brasileiro e demais normas, conforme item 3.1.

Handwritten signature

- 3.17. Manter observados os requisitos próprios de cada profissão.
- 3.18. Manter aparência compatível com a função.
- 3.19. Vistoriar, fazer ficha mecânica e assinar a vistoria do veículo, antes e depois da jornada.

4. DOS DEVERES DOS OCUPANTES DA FUNÇÃO DE CHEFIA

- 4.1. Zelar pelo cumprimento das diretrizes traçadas pela empresa.
- 4.2. Orientar os empregados subordinados acerca de suas competências na execução dos serviços.
- 4.3. Comunicar às Unidades competentes, obedecendo os prazos regulamentados, quaisquer irregularidades verificadas.
- 4.4. Não atribuir ou transferir tarefas aos seus subordinados de forma que tais atos caracterizem desvio das funções originais para as quais o empregado foi investido.
- 4.5. Veicular aos empregados subordinados de sua competência todos os Comunicados Internos, Resoluções e demais instrumentos que sejam relevantes ao desempenho de suas funções.
- 4.6. Zelar pela guarda, conservação e formação do manual de normas de procedimentos aplicáveis em sua área de atuação.
- 4.7. Fornecer informações e documentos quando solicitados por escrito, mediante autorização da Diretoria.
- 4.8. Avaliar a qualidade e produção dos trabalhos de seus subordinados e, caso seja necessário, orientá-los e encaminhá-los a treinamentos e cursos, disponibilizados pela empresa.
- 4.9. Receber o representante sindical, devidamente constituído, no horário do expediente, quando previamente solicitado, para tratar de interesse do grupo ou de empregados relativos às funções laborais pelas quais os mesmos atuem.
- 4.10. Participar das CIPAS e/ou dar apoio às reuniões, quando solicitado, atendendo ou encaminhando as suas recomendações.
- 4.11. Criar e manter, no grupo que dirige, um ambiente sadio e livre de tensões ou de atritos pessoais.
- 4.12. Fazer cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho.
- 4.13. Impedir a entrada e permanência de pessoas estranhas, não identificadas ou autorizadas, para tratar de assuntos alheios ao serviço.
- 4.14. Coibir o desperdício em seu departamento de material, bem como a utilização de maquinários, equipamentos e ferramentas para fins não autorizados.

Dubulô

4.15. Não assediar moral ou sexualmente os empregados/comissionados constantes do quadro de funcionários da empresa.

4.16. Aplicar aos seus subordinados advertência verbal, quando os mesmos deixarem de cumprir as normas deste Regulamento ou das demais normas de regência, de baixa gravidade, devendo a referida advertência ser mantida em arquivo interno da própria Gerência a qual está subordinado o empregado, sendo utilizada como parâmetro para posterior encaminhamento do empregado a Comissão Permanente de Sindicância, via Diretoria, por reincidência de conduta inadequada.

5. DAS VEDAÇÕES IMPOSTAS A TODOS OS COLABORADORES DA EMPRESA

5.1. Descumprir injustificadamente ordem legal emanada por superior hierárquico ou induzir colegas ao descumprimento de tarefas e ordens que lhes tenham sido determinadas.

5.2. Exercer outra atividade em concorrência desleal à empresa ou de modo que acarrete prejuízos aos serviços desempenhados ou ainda, haja incompatibilidade entre atividade privada com a função que exerce na estatal.

5.3. Agir dolosamente para obter vantagem para si ou para outrem de quaisquer ordem.

5.4. Agredir fisicamente, moralmente, embriagar-se ou envolver-se em conflitos e/ou demonstrar publicamente conduta indecorosa no ambiente de trabalho ou quando fora deste, de modo que vincule a imagem da empresa.

5.5. Retirar documentos, certidões, certificados, declarações, ofícios, cartas, bem como suas cópias, pertinentes à função desempenhada na empresa sem prévia autorização para fins ilícitos ou ainda, retirar ou dispor de bens pertencentes a empresa.

5.6. Utilizar-se de materiais, mão-de-obra, veículos, equipamentos e ferramentas pertencentes a empresa para fins não autorizados.

5.7. Praticar jogos de azar ou afins nas dependências da empresa.

5.8. Portar armas de fogo ou armas brancas nos locais de trabalho.

5.9. Ausentar-se de seu posto de trabalho sem que haja necessidade.

5.10. Praticar atos ilícitos de quaisquer hipóteses nas dependências da empresa ou fora dela.

5.11. Descumprir decisão judicial de natureza irrecorrível em caso de greve.

5.12. Iniciar paralisação/greve sem preencher os requisitos mínimos previstos na Lei n.º 7.783/89.

5.13. Registrar frequência de outro empregado, viciar ou mesmo burlar a apuração correta.

5.14. Acumular remuneradamente cargos/empregos públicos, exceto quando houver compatibilidade de horários observados privativamente os seguintes casos: dois cargos de professor, um cargo de

Dado

- professor com outro técnico ou científico, dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas.
- 5.15. Delegar a outrem a condução de veículo da empresa, sem ordem expressa de superiores hierárquicos.
- 5.16. Deixar, deliberadamente, de cumprir os encargos pertinentes à função que ocupa ou executá-los de modo ineficiente.
- 5.17. Falsificar documentos para obtenção de vantagem pessoal ou de terceiros junto à empresa.
- 5.18. Promover movimento político-partidário no ambiente de trabalho ou a serviço da empresa.
- 5.19. Deixar de atender com zelo, educação e respeito a todos aqueles que buscarem serviços/informações da empresa ou dirigir-lhes ofensas de cunho físico ou moral.
- 5.20. Manusear livros, revistas, jornais e afins de modo incompatível com suas atividades regulares.
- 5.21. Atribuir a pessoas estranhas à empresa, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de encargos que lhe são inerentes.
- 5.22. Faltar à exata prestação de contas dos valores e objetos confiados à sua responsabilidade.
- 5.23. Manter qualquer vínculo profissional ou participar de direção ou gerência de quaisquer empresas que sejam fornecedoras ou prestem serviços de qualquer natureza à Metrobus, mesmo que de forma indireta.
- 5.24. Representar a empresa junto aos órgãos de comunicação escrita, falada ou televisiva, Poder Judiciário ou qualquer outro organismo, sem estar devidamente autorizado ou com Procuração específica.
- 5.25. Acessar dados, *softwares* ou equipamentos da empresa sem prévia autorização por parte de seu detentor e/ou responsável.
- 5.26. Utilizar de computador externo nas dependências da empresa sem prévia autorização pela Unidade de Tecnologia e Informação ou pela Gerência Superior.
- 5.27. Instalar *modem* em equipamentos que estejam conectados a rede local, bem como, permitir a utilização dos *modens* já instalados nos notebook pessoais.
- 5.28. Omitir ou falsificar identidade de usuário (login/senha) quando utilizar quaisquer recursos computacionais da empresa.
- 5.29. Praticar atividades que disseminem vírus na rede corporativa, ou que gerem infortúnios na mesma, ou ainda, que apropriem-se de recursos disponíveis da rede corporativa.
- 5.30. Utilizar *software* não autorizado ou não adquirido legalmente.
- 5.31. Instalar e utilizar de qualquer tipo de *software* de jogos nas instalações da empresa, independentemente do horário de sua utilização.

5.32. Utilizar dos computadores da empresa para: 1 – jogos; 2 - acessar páginas na web de cunho erótico ou pornográfico, bem como conteúdos que causem quaisquer tipos de constrangimento ou desconforto a outros colaboradores; 3 – Acessar, em situações em que não haja interesse da Metrobus, páginas de bate-papo (chats) de qualquer natureza, tais como: *FTP, ICQ, MSN, Gtalk*, bem como qualquer programa de mensagens instantâneas, inclusive versões *web*, excetuando-se as hipóteses em que seu uso se fizer necessário, acessar programas de troca de arquivos de grande volume, do tipo *P2P*, quais sejam: *Kazaa, Morpheus, winMX, e-mule, torrent's, etc.*); 4 - ouvir música em volume alto ou que possam atrapalhar o desenvolvimento das atividades laborais de outros empregados; 5 - enviar mensagens via correio eletrônico (e-mail) com tons sarcásticos, discriminatórios, pejorativos; 6 - comprometer a segurança e o bom desempenho da rede e dos servidores internos ou externos, tais como: *programas de captura de tráfego de rede, quebra de senha, port scan, mail bomb, distribuição de vírus, negação de serviços, geração excessiva de tráfego*; 7 - utilizar recursos da empresa para deliberadamente propagar qualquer tipo de vírus, worms, cavalos de tróia, ou programas de controle de outros computadores (*Back Orifice, Netbus, etc.*).

Parágrafo único – A constatação das vedações contidas nesse tópico poderá se dar via monitoramento, através da Gerência de Tecnologia da Informação, das atividades desempenhadas por seus empregados no ambiente de trabalho.

5.33. Acessar dados armazenados nos discos locais de outros setores a que os empregados não pertençam, salvo se este acesso for solicitado ao gerente responsável e a permissão de acesso seja dada de forma expressa.

5.34. Utilizar os recursos do servidor de correio eletrônico para distribuir mensagens não solicitadas a outras pessoas e alheias ao contexto das funções laborais, caracterizando *spam* ou repassar mensagens do tipo corrente ou pirâmide, sejam elas com o objetivo de ganhar dinheiro, trazer boa sorte, cumprir promessas, fazer simpatias, etc.

5.35. Violação de qualquer mecanismo de segurança computacional, quer seja físico ou lógico.

5.36. Praticar brincadeiras ou comentários inapropriados, vexatórios ou discriminatórios no ambiente de trabalho.

6. DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

6.1. Uma vez previsto no Regulamento Interno Disciplinar da empresa a necessidade de prévia instauração de sindicância ou outro procedimento disciplinar para a aplicação de pena disciplinar a empregado público, o empregador, em nome dos princípios da impessoalidade, da moralidade e da legalidade, sempre que estiver diante de elementos de convicção suficientes, tem o dever de instaurar o procedimento disciplinar a fim de buscar a responsabilização do empregado faltoso.

DA COMPETÊNCIA

6.2. Os Diretores da METROBUS, individualmente ou conjuntamente, podem determinar a abertura de sindicância contra ato infracional supostamente cometido.

Trabalho

DOS PROCEDIMENTOS

6.3. Constatada conduta que tenha indícios de ser caracterizada como transgressão disciplinar, deverá o superior imediato, sob pena de responsabilização, cientificar o Diretor da área na qual esteja lotado, para conhecimento e, se julgar procedente a suspeita, determinar a instauração de procedimento de Sindicância.

6.3.1. Autorizada a abertura de Sindicância, tal processo, devidamente instruído, será enviado aos responsáveis da Comissão Permanente de Sindicância, devidamente constituídos, conforme Portaria própria.

6.3.2. Nos casos de autuações de trânsito, através dos órgãos competentes, competirá a empresa proceder a entrega aos motoristas de cópia da notificação da infração de trânsito, no prazo de 10 (dez) dias, mediante recibo.

DA COMISSÃO PERMANENTE DE SINDICÂNCIA

6.4. A Comissão Permanente de Sindicância será composta por no mínimo três empregados ou servidores em comissão, pertencentes ao quadro de colaboradores da empresa, que serão devidamente constituídos em Portaria emitida pelo Diretor Presidente.

6.4.1. O empregado ou servidor comissionado que ocupar o cargo de Presidente da Comissão Permanente de Sindicância deverá ter formação escolar superior.

DOS IMPEDIMENTOS DOS MEMBROS DA COMISSÃO PERMANENTE DE SINDICÂNCIA

6.5. É impedido de atuar em processo administrativo o servidor ou autoridade que:

I - tenha interesse direto ou indireto na matéria;

II - tenha participado ou venha a participar como perito, testemunha ou representante, ou se tais situações ocorrem quanto ao cônjuge, companheiro ou parente e afins até o terceiro grau;

III - esteja litigando judicial ou administrativamente com o interessado ou respectivo cônjuge ou companheiro.

6.6. Verificando-se uma hipótese de impedimento, seja por meio de alegação dos acusados, do suspeito ou impedido, ou de ofício pela Administração, o funcionário que incorrer na hipótese deve se abster de praticar o ato, promovendo-se sua substituição imediata conforme o caso.

DA NOTIFICAÇÃO DO EMPREGADO INVESTIGADO

6.7. A notificação do empregado investigado deverá ocorrer em até 2 (dois) dias úteis após o recebimento pela Comissão Permanente de Sindicância do Comunicado que autoriza abertura da Sindicância/Processo Administrativo.

6.8. O prazo para conclusão do Processo Administrativo será de 60 (sessenta) dias, a contar da data do recebimento do pedido de instauração do mesmo.

6.9. Os prazos previstos nos subitens 6.7 e 6.8 poderão ser dilatados, mediante comprovada justificação.

DA INSTRUÇÃO DO PROCESSO

6.10. A fase de instrução do processo disciplinar corresponde aquela etapa na qual o colegiado responsável por sua condução busca produzir todas as provas que, ao fim do processo, possibilitarão a formação de sua convicção acerca dos fatos sob apuração.

DA PRODUÇÃO DE PROVAS

6.11. Os meios de prova mais comuns que se empregam nos processos disciplinares são:

- provas documentais (certidões, atestados, extratos de sistemas informatizados, fotografias, gravações);
- provas orais (oitivas, declarações, acareações); e
- provas periciais (laudos de forma geral).

6.12. Os atos do processo administrativo não dependem de forma determinada senão quando a lei expressamente a exigir.

§ 1º Os atos do processo devem ser produzidos por escrito, em vernáculo, com a data e o local de sua realização e a assinatura da autoridade responsável.

§ 2º Salvo imposição legal, o reconhecimento de firma somente será exigido quando houver dúvida de autenticidade.

§ 3º A autenticação de documentos juntados aos autos do Processo, quando julgar necessário o Presidente da Comissão, poderá ser feita pelo responsável da Gerência que o expediu.

§ 4º O processo deverá ter suas páginas numeradas sequencialmente e rubricadas.

6.13. Os atos do processo devem realizar-se em dias úteis, no horário normal de funcionamento da empresa.

Parágrafo único. Serão concluídos depois do horário normal os atos já iniciados, cujo adiamento prejudique o curso regular do procedimento ou cause dano ao interessado ou à Administração.

6.14. São inadmissíveis no processo administrativo as provas obtidas por meios ilícitos.



6.15. O interessado poderá, na fase instrutória e antes da tomada da decisão, apresentar defesa escrita, juntar documentos e pareceres, requerer diligências e perícias, bem como aduzir alegações referentes à matéria objeto do processo.

§ 1º Os elementos probatórios deverão ser considerados na motivação do Relatório e da Decisão.

§ 2º Somente poderão ser recusadas, mediante decisão fundamentada, as provas propostas pelos interessados quando sejam ilícitas, impertinentes, desnecessárias ou protelatórias.

DO DEPOIMENTO PESSOAL

6.16. O depoimento pessoal é a faculdade que tem o empregado em responder as dúvidas que pairam sobre determinada situação, sendo tratada, essencialmente, como um ato de defesa. Como tal, preferencialmente, deve ser o ato final da instrução probatória, para que funcione, em tese, como a última oportunidade, antes da defesa escrita, de o empregado tentar ilidir o ato faltoso que lhe foi atribuído.

§ 1º - A intimação deve ser emitida em duas vias, retornando a via assinada e datada pelo empregado para juntada ao processo de apuração.

§ 2º - Após a intimação do empregado, este deverá ajustar com seu superior hierárquico sobre a ausência ao trabalho para atendimento à solicitação.

6.17. Iniciados os trabalhos, a primeira providência é a Comissão coletar do empregado seus dados de identificação e registrar, se for o caso, a presença de seu Procurador, o qual poderá participar em qualquer fase do Processo.

§ 1º - O depoimento será prestado oralmente, sendo vedado ao Sindicato trazer suas respostas por escrito.

§ 2º - Deve-se registrar no Termo de Declarações todos os fatos efetivamente ocorridos ao longo do ato. O termo deve ser o mais fiel à realidade possível. Assim, todos os incidentes, interferências, advertências verbais e as abstenções de fazer uso da palavra devem ser consignadas no Termo, bem como eventuais omissões do empregado em responder pergunta.

§ 3º - Além do depoimento pessoal, acompanhado ou não de advogado, a juízo do Sindicato, poderá o mesmo solicitar juntada de documentos que lhe sirvam de defesa, assim como, no prazo de até 3 (três) dias úteis, a contar desse ato, apresentar Defesa Escrita, se assim lhe convier, devendo a mesma ser protocolada junto a Comissão Permanente de Sindicância.

DO RELATÓRIO DA COMISSÃO

6.18. Após o término da instrução probatória ou após análise da Defesa escrita, eventualmente apresentada, a Comissão apresentará Relatório à Presidência.

D. N. G. P.

§ 1º Esse relatório deve ser minucioso, ao detalhar todas as provas em que se baseia a convicção final, e conclusivo quanto à comprovação de culpa ou dolo do indiciado ou quanto à inocência ou insuficiência de provas para atribuir a ele o cometimento do ato faltoso. O Relatório não pode ser meramente opinativo e muito menos pode apresentar mais de uma opção de conclusão e deixar a critério da autoridade julgadora escolher a mais justa.

§ 2º O Relatório deve conter:

- narrativa dos fatos que deram ensejo à Sindicância;
- fatos apurados pela Comissão na instrução probatória;
- razões de indicição;
- apreciação detalhada de todos os argumentos apresentados pela Defesa, ponto a ponto, para acatamento ou refutação;
- manifestação conclusiva acerca da culpa ou inocência do empregado indiciado, com indicação clara e expressa das provas que sustentam tal conclusão;
- indicação de que o ato faltoso comprovado se enquadra em determinado dispositivo legal (especialmente, CLT) ou normativo, e sugestão de penalidade.

DO JULGAMENTO

6.19. O julgamento será de responsabilidade do Diretor Presidente da Metrobus.

§ 1º Apesar de não se encontrar vinculada à conclusão constante do Relatório final da Comissão, recomenda-se que a autoridade o avalie criteriosamente e, caso entenda de forma divergente, motive seu posicionamento.

§ 2º Necessário aqui apontar uma limitação à autoridade julgadora no caso de entender pela existência de indícios de cometimento de infração, enquanto a Comissão recomendou a absolvição. Caso a autoridade julgadora, entenda de forma diferente, não poderá simplesmente aplicar a sanção disciplinar. Para a correta aplicação de sanção disciplinar, o rito processual ao qual a empresa se vinculou por normativo interno deverá ser observado na íntegra, sob pena de sua nulidade. Desse modo e na hipótese em análise, a autoridade deverá designar novo colegiado para promover a pertinente indicição e, se assim entendendo cabível, determinar a aplicação de penalidade.

§ 3º Caberá à Gerência de Recurso Humanos dar ciência ao Sindicato da decisão proferida pela Presidência da empresa, seja a mesma pela aplicação de punição ou pelo arquivamento do processo.

§ 4º Da decisão da Presidência, poderá o interessado, colaborador interno ou terceiro prejudicado, interpor Recurso, no prazo de 3 (três) dias úteis, a contar da ciência, à Diretoria Executiva que julgará o mesmo.

§ 5º O Recurso será protocolado em 2 (duas) vias, no protocolo da empresa e encaminhado à Gerência de Recursos Humanos, que fará a juntada do mesmo aos autos e o encaminhará à Diretoria Executiva.

§ 6º O Recurso interposto terá efeito suspensivo, salvo para os casos de demissão por justa causa.

7. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

7.1. Constituem parte integrante do presente Regulamento, a Tabela de Penalidades anexa, na qual está prevista, de forma exemplificativa, as transgressões disciplinares, bem como as penalidades correspondentes.

7.2. As advertências por escrito que os empregados ou servidores em comissão vierem a receber serão enviadas em duas vias e, arquivada uma delas em pasta pertinente na Gerência de Recursos Humanos.

7.3. A Gerência de Transporte, em casos excepcionais, sendo verificado o risco iminente de gerar danos de ordem material e/ou que coloque em risco a integridade física de terceiros, poderá preventivamente retirar o motorista de escala, comunicando imediatamente a Diretoria de Gestão, sendo instaurado procedimento para apuração da suspeita.

§ 1º - A retirada do motorista será temporariamente para apuração do fato e, caso não seja constatado qualquer irregularidade, o mesmo será retornado à escala sem qualquer prejuízo de ordem material (desconto na remuneração, falta, etc).

§ 2º - Confirmando a suspeita de cometimento de irregularidades, o motorista será penalizado com as deduções pelos dias em que restou afastado e reflexos, sem prejuízo de aplicação de outras sanções previstas neste Regulamento Interno.

7.4. A gradação de penalidades, constantes na Tabela anexa, refere-se ao cometimento do mesmo tipo de infração, o que não implica, no caso de infrações diferentes, a desconsideração do histórico de punições aplicadas para a devida dosimetria. Desta forma, caso haja penalização precedente, deverá a Comissão Permanente de Sindicância observar a pena correspondente para infração investigada, a fim de sugerir a subsequente.

Parágrafo único - As punições aplicadas aos empregados constarão em seu dossiê pelo prazo de 5 (cinco) anos, a contar de sua ciência da decisão, sendo que após tal lapso temporal a mesma deverá ser excluída do dossiê e deverá ser desconsiderada para aplicação da dosimetria da infração.

8. DA LEGISLAÇÃO BÁSICA E NORMAS COMPLEMENTARES SUBSIDIÁRIAS:

- Constituição Federal - 1988
- Decreto Lei nº 5.452 de 01/05/1943 - Consolidação das Leis Trabalhistas
- Lei Estadual nº 13.800/01 - Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública do Estado de Goiás.
- ROT - Regulamento Operacional da Rede Metropolitana de Transportes Coletivos da Região Metropolitana de Goiânia
- CTB - Código de Trânsito Brasileiro
- CCT / ACT - Convenção Coletiva de Trabalho / Acordo Coletivo de Trabalho
- Resoluções Internas





METROBUS
Transporte Coletivo S/A

TABELA DE INFRAÇÕES

ITEM	DESCRIÇÃO	PENALIDADES			
		Primeira	Segunda	Terceira	Quarta
1	Atropelar alguém dolo/culpa	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão Art. 482, "b" da CLT.
2	Avançar o sinal vermelho de semáforo ou de parada obrigatória	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão Art. 208, CTB; art. 482, "e", CLT.
3	Estacionar em local proibido e/ou inadequado	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão Art. 181, do CTB c/c Art. 32, INC. XI, ROT.
4	Estar com CNH vencida, cassada, suspensão, categoria diferente ou qualquer restrição que impossibilite de dirigir.	Suspensão (2 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão	Art. 162, INC. II, III, V e VI, do CTB, 7.1.1.1, CCT
5	Usar velocidade incompatível com a via (mínima)	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão Art. 482, "e" e "h" da CLT.
6	Exceder velocidade máxima permitida para via	Suspensão (01 a 5 dias)	Suspensão (06 a 10 dias)	Suspensão (10 a 30 dias)	Demissão Art. 218, CTB c/c Art. 32, INC. V, ROT
7	Fechar veículo no trânsito	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão Art. 482, "e" e "h" da CLT.
8	Fazer ultrapassagem proibida	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão Arts. 199, 202, 203 e 205, CTB
9	Passar rápido em quebra -molas	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão Art. 482, "e" da CLT.
10	Retirar veículo do local do acidente quando houver(em) vítima(s), exceto quando houver determinação por autoridade policial ou agente de trânsito	Suspensão (02 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" da CLT.
11	Transitar na contramão de direção (infração grave)	Suspensão (02 a 06 dias)	Suspensão (06 a 12 dias)	Suspensão (13 a 30 dias)	Demissão Art. 482, "e" e "h" da CLT.
12	Deixar de manter acesa a luz baixa dos faróis quando o veículo estiver em movimento	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão Art. 482, "e" e "h" da CLT.
13	Buzinar fora das circunstâncias legais	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão Art. 482, "e" e "h" da CLT.
14	Frear bruscamente sem justificativa	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão Art. 482, "e" e "h" da CLT.
15	Dirigir com braço do lado de fora	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão Art. 482, "e" e "h" da CLT.
16	Dirigir com apenas uma das mãos	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão Art. 482, "e" e "h" da CLT.
17	Dirigir segurando ou manuseando celular	Advertência escrita	Suspensão (1 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão Art. 482, "e" e "h" da CLT.
18	Dirigir utilizando de fones nos ouvidos conectados a aparelhagem sonora	Advertência escrita	Suspensão (1 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão Art. 482, "e" e "h" da CLT.



METROBUS
Transporte Coletivo S/A

ou de telefone celular	Advertência escrita	Suspensão (1 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
Efetuar venda a bordo com veículo em movimento	Suspensão (02 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão		Art. 482, "e", "f" e "h" da CLT.
Dirigir sob a influência de álcool ou de qualquer outra substância psicoativa que determine dependência	Suspensão (02 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão		Art. 482, "h" da CLT.
Recusar a ser submetido a teste, exame clínico, perícia ou outro procedimento que permita certificar influência de álcool ou outra substância psicoativa.	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
Deixar de usar o cinto de segurança	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
Usar macha ré no Terminal, exceto quando tiver autorização	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
Deixar de dar preferência de passagem a pedestre e a veículo não motorizado.	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
25 Bloquear deliberadamente a via com veículo	Suspensão (02 a 06 dias)	Suspensão (06 a 12 dias)	Suspensão (13 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
26 Bloquear/desobedecer Agente de fiscalização	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
27 Parar veículo fora e/ou em distância maior da permitida do ponto / plataforma	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
28 Adiantar, atrasar ou interromper viagens, injustificadamente	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
29 Portar armas de fogo ou armas brancas nos locais de trabalho	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 10 dias)	Suspensão (10 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e", "h" e "j" da CLT.
30 Manter conversação regular com passageiros, com veículo em movimento, salvo quando se tratar de solicitação de informação	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
31 Trabalhar sem uniforme/sem crachá ou com uniforme incompleto	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
32 Deixar de embarcar ou embarcar inadequadamente pessoas com deficiência física	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 10 dias)	Suspensão (10 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
33 Obstruir / Impedir a utilização das portas	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
34 Permitir a passagem pela catraca de duas pessoas ao mesmo tempo	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" da CLT.
35 Permitir uso irregular de cartões com produtos tarifários que permite gratuidade	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" da CLT.
36 Permitir venda de bilhete dentro do veículo	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" da CLT.
37 Recusar efetuar venda a bordo	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
38 Recusar passe livre do usuário	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
39 Sair da pista exclusiva do ônibus, exceto quanto justificado	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.



METROBUS
Transporte Coletivo S/A

40	Colocar em operação veículo em más condições de limpeza e higiene	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
41	Fraudar, comercializar, usar indevidamente, violar bilhete SIT PASS	Suspensão (02 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão		Art. 482, "a" da CLT.
42	Efetuar venda de bilhetes promocionais	Suspensão (02 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão		Art. 482, "a" da CLT.
43	Embarcar usuário pela porta traseira ou transportar gratuitamente usuário sem a devida identificação	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a", "e" e "h" da CLT.
44	Violar catraca do veículo	Suspensão (02 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão		Art. 482, "a" e "b" da CLT.
45	Trafegar com veículo sem luz interna, quando necessário	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
46	Trabalhar com rádio e/ou equipamentos eletrônicos de segurança e comunicação desligados	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
47	Deixar veículo ligado, quando estiver fora de operação	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
48	Retardar/Atrasar saída do veículo do ponto/garagem prejudicando a operação	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
49	Permitir embarque ou desembarque fora do local apropriado	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
50	Fumar em local proibido	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
51	Destrear usuário ou manter comportamento inconveniente quando em serviço	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e", "h" e "j" da CLT.
52	Impedir ou dificultar o embarque de usuário em outro veículo quando houver interrupção de viagem	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
53	Transportar animais no veículo, exceto cão guia	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
54	Deixar de solicitar imediata limpeza do veículo, quando necessário	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
55	Não aguardar embarque/desembarque de usuário	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
56	Deixar de atender sinal de embarque/desembarque de usuário	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
57	Estar com itinerário errado / desligado	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
58	Deixar de abastecer veículo	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
59	Solicitar assistência técnica indevidamente	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" e "h" da CLT.
60	Deixar de auxiliar motorista na fila de embarque	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" e "b" da CLT.
61	Não efetuar abertura e /ou fechamento do serviço SIT PASS	Suspensão (2 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão		Art. 482, "e" e "h" da CLT.
62	Permitir usuário sentar /apoiar-se no painel e /ou barra de segurança	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.

Duval



METROBUS
Transporte Coletivo S/A

63	Realizar viagem extra sem necessidade e sem autorização	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
64	Recolher veículo com janela(s), capô ou teto solar aberto	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
65	Sonegar troco ao usuário	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" da CLT.
66	Movimentar ônibus com a porta aberta	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
67	Deixar de observar regras que garantam o procedimento licitatório	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" e "b" da CLT.
68	Apresentar ou falsificar atestado médico	Suspensão à Demissão				Art. 482, "a" da CLT.
69	Faltar o 1º ou 2º turno de trabalho/escala injustificadamente	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
70	Chegar atrasado ao trabalho, no início da jornada e/ou após o intervalo.	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
71	Faltar injustificadamente ao trabalho	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
72	Abandonar o emprego (não comparecer imotivadamente por mais de 30 dias)	Suspensão à Demissão				Art. 482, "i" da CLT.
73	Sair antes do término da jornada de trabalho, exceto mediante autorização	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 10 dias)	Suspensão (10 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
74	Destruir, perder e deixar de entregar papeleta de tráfego/folha de ponto	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" e "e" da CLT.
75	Registrar frequência de outrem	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 10 dias)	Suspensão (10 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" da CLT.
76	Deixar de registrar frequência	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
77	Registrar frequência de forma incorreta	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" e "e" da CLT.
78	Causar defeito mecânico no veículo	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 10 dias)	Suspensão (10 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" da CLT.
79	Deixar veículo com luzes acesas quando estiver desligado	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
80	Trafegar deliberadamente em comboio	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (06 a 10 dias)	Suspensão (10 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
81	Prensar deliberadamente pneus no meio-fio	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" da CLT.
82	Abandonar veículo em horário de trabalho	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (06 a 10 dias)	Suspensão (10 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
83	Delegar a outrem a condução de veículo da empresa, sem ordem de superiores hierárquicos ou deixar outrem dirigir veículo sob sua responsabilidade.	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (06 a 10 dias)	Suspensão (10 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" e "h" da CLT.
84	Recolher veículo até a garagem por conta própria ou sem defeito	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (06 a 10 dias)	Suspensão (10 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
85	Recusar: escala de trabalho; tomar ciência de O.S. e a trabalhar.	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (06 a 10 dias)	Suspensão (10 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
86	Deixar de assinar vistoria do veículo, de vistoriar o veículo antes e depois da jornada, de fazer ficha mecânica do veículo.	Advertência escrita	Suspensão (01 a 05 dias)	Suspensão (06 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "h" da CLT.



METROBUS
Transporte Coletivo S/A

87	Deixar de solicitar socorro a(s) vítima(s) em caso de acidente e de colher dados de testemunha(s)	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 10 dias)	Suspensão (10 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" da CLT.
88	Sair com peças/ferramentas dentro do veículo	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
89	Apresentar-se embriagado para trabalhar, ingerir bebida alcoólica, envolver em conflitos ou demonstrar publicamente conduta indecorosa no ambiente de trabalho ou ainda fora deste quando estiver a serviço ou uniformizado.	Suspensão (2 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão		Art. 482, "a", "b", "e", "f", "h", "j" e "k" da CLT.
90	Acusar colega de trabalho sem provas	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e", "h" e "j" da CLT.
91	Violar pasta de vistoria e/ou rasurar vistoria	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" da CLT.
92	Apropriar/Utilizar materiais, mão-de-obra, veículos, equipamentos e ferramentas pertencentes a empresa para fins não autorizados	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão		Art. 482, "a" da CLT.
93	Descumprir ordem legal, desacatar, desrespeitar superior hierárquico	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "h" e "k" da CLT.
94	Ato lesivo da honra ou boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.	Suspensão à Demissão				Art. 482, "j" da CLT.
95	Praticar brincadeiras ou comentários inapropriados, vexatórios, discriminatórios no ambiente de trabalho	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "b" e "e" da CLT.
96	Permanecer na empresa fora do horário de expediente sem autorização	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
97	Inutilizar e/ou extraviar documentos de interesse da empresa	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" da CLT.
98	Causar danos ou prejuízos ao patrimônio da empresa e/ou a terceiros por culpa ou dolo (baixa monta - até 1 salário mínimo)	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
99	Causar danos ou prejuízos ao patrimônio da empresa e/ou a terceiros por culpa ou dolo (média monta - acima de 1 até 10 salários mínimos)	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 10 dias)	Suspensão (10 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" da CLT.
100	Causar danos ou prejuízos ao patrimônio da empresa e/ou a terceiros por culpa ou dolo (grande monta - acima de 10 salários mínimos)	Suspensão (2 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão		Art. 482, "a" da CLT.
101	Deixar de portar documentos obrigatórios (CNH, RG, Crachá e outros)	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
102	Deixar em local indevido/Extraviar ferramentas, peças, equipamentos	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
103	Dormir em serviço	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" da CLT.
104	Discutir com colega de serviço	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e", "h" e "j" da CLT.
105	Levar documento da empresa para casa sem autorização	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" da CLT.
106	Não conferir aperto do bujão (cárter do motor, caixa de macha, diferencial, cubos de rodas, radiador)	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.



METROBUS
Transporte Coletivo S/A

107	Não utilizar EPIs para trabalhar e/ou deixar de fiscalizar a quem compete	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 158, Súnico, "b", "482, "b" e "h" da CLT.
108	Praticar atos obscenos e/ou libidinosos nas dependências da empresa	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "b" e "h" da CLT.
109	Praticar jogos de azar ou afins nas dependências da empresa ou uniformizado	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 10 dias)	Suspensão (10 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "l" da CLT.
110	Furtar/roubar, nas dependências da empresa	Suspensão à Demissão				Art. 482, "a" da CLT.
111	Participar de ato grevista não previsto em lei e/ou descumprir decisão judicial de natureza irrecorrível em caso de greve (Lei n. 7783/89)	Suspensão à Demissão				Art. 482, "e" e "h" da CLT.
112	Deixar sala aberta; luzes acesas; aparelhos ligados e outros	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
113	Destruir patrimônio da empresa	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 10 dias)	Suspensão (10 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" da CLT.
114	Desperdiçar mapas de acerto	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
115	Omitir informações de relevância referente a defeito de equipamentos, ferramentas, veículos e outros	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" da CLT.
116	Deixar faltar óleo lubrificante e água no radiador	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
117	Exercer outra atividade em concorrência desleal à empresa ou de modo que acarrete prejuízos aos serviços desempenhados ou, ainda, quando haja incompatibilidade entre a atividade privada com a função que exerce na estatal	Suspensão à Demissão				Art. 482, "c" da CLT.
118	Agir dolosamente para obter vantagem para si ou para outrem	Suspensão à Demissão				Art. 482, "a" da CLT.
119	Acumular cargos públicos à exceção de um cargo de professor com outro técnico ou científico ou dois cargos privativos de médico, havendo compatibilidade de horários.	Suspensão à Demissão				Art. 37, XVI da CF; Art. 482, "b" e "h" da CLT.
120	Incontinência de conduta ou mau procedimento	Suspensão à Demissão				Art. 482, "b" da CLT.
121	Negar-se a submeter-se periodicamente a exames médicos e laboratoriais, exigidos por lei, e também quando solicitados pela empresa.	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "h" da CLT.
122	Praticar atos de Improbidade	Suspensão à Demissão				Art. 482, "a" da CLT.
123	Acessar dados, softwares ou equipamentos da empresa sem prévia autorização por parte de seu detentor e/ou responsável.	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
124	Omitir ou falsificar identidade de usuário (login/senha) quando utilizar quaisquer recursos computacionais da empresa.	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" e "b" da CLT.
125	Praticar atividades que disseminem vírus na rede corporativa, ou que gerem infortúnios na mesma, ou ainda, que apropriem-se de recursos	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" e "b" da CLT.