

RESOLUÇÃO N.º 007/2019

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

- **Considerando** a existência atual de Comissão Permanente de Sindicância no âmbito da empresa, com função de apurar condutas e, quando for o caso, identificar responsáveis e sugerir punições;
- **Considerando** que o modelo atualmente normatizado, por conta do excesso de ritos, tem inviabilizado à apuração célere das situações colocadas sob apreciação da Comissão Permanente de Sindicância;
- **Considerando** a existência de inúmeros Processos que tem sido arquivados em razão da caracterização do chamado 'perdão tácito', posto que restaria configurada a não imediatidade da punição, pelo longo decurso de tempo;
- **Considerando** que é nula a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar, nos termos da Súmula nº 77, do TST;
- **Considerando** que inexistente vedação à aprovação de sistemática distinta de estrutura departamentalizada de sindicância;
- **Considerando** a necessidade de observar os princípios basilares da Administração Pública, dentre eles, da impessoalidade, da isonomia e da eficiência.
- **Considerando** o deliberado na reunião do Conselho de Administração da Companhia, ocorrida em 20 de maio de 2019.

RESOLVE:

Art. 1º – Extinguir a Comissão Permanente de Sindicância da estrutura organizacional da Companhia e aprovar o Procedimento Administrativo Padrão (PAP), em anexo e parte integrante desta Resolução, para aplicação de penalidades, contendo a descrição detalhada de todas as fases e requisitos necessários.

Parágrafo Primeiro. A extinção da Comissão Permanente de Sindicância deverá ocorrer no prazo de até 60 (sessenta) dias a contar da assinatura da presente Resolução, tendo em vista a necessidade de conclusão dos procedimentos ora em andamento, sendo que, nesses casos, manter-se-á o rito definido no RID – Regulamento Interno Disciplinar aprovado pela Resolução nº 04/2018.

Parágrafo Segundo. A sistemática prevista no Procedimento Administrativo Padrão (PAP) será observada para as situações relatadas a partir da vigência desta Resolução.





Art. 2º - Alterar o RID – Regulamento Interno Disciplinar aprovado pela Resolução nº 04/2018, de 30/5/2018, de modo a compatibilizá-lo com a extinção da Comissão Permanente de Sindicância, e tornar aprovada a versão que segue em anexo à presente, igualmente parte integrante dela.

Art. 3º – Esta Resolução entra em vigor em 21 de maio de 2019, ficando revogada a Resolução nº 04/2018.

Art. 4º – Encaminhe-se cópia do presente instrumento à Secretaria-Geral para anotações e registros e à Gerência de Recursos Humanos para conhecimento e cientificação aos empregados.

DADA E PASSADA NO GABINETE DO DIRETOR PRESIDENTE DA METROBUS TRANSPORTE COLETIVO S/A, EM GOIÂNIA, AOS 20 DIAS DE MAIO DE 2019.

PAULO CÉZAR REIS

Diretor Presidente

ANTÔNIO MÁRCIO MIGUEL

Diretor Financeiro

PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO PADRÃO (PAP)

Objetivo: Descrever os procedimentos necessários para apuração de condutas, identificação de responsáveis e aplicação de penalidades.

FASES

1 – Gerente de determinada área, após identificar conduta passível de punição, por parte de algum de seus colaboradores, nos termos do Regulamento Interno Disciplinar ou outros normativos mencionados no mesmo, preencherá, nos campos próprios de Formulário de Apuração de Responsabilidade, os seguintes dados: a) identificação do funcionário; b) data e horário; c) conduta supostamente vedada; d) previsão normativa; e) número do formulário; f) histórico de punições anteriores.

2 - Ainda, anexará ao Formulário eventuais elementos de convicção, tais como, mas não se limitando, papeletas, disco tacógrafo, autos de infração, fotos, matérias jornalísticas e relatórios.

3 – Ato contínuo, oportunizará ao funcionário, em tese faltoso, a possibilidade de apresentar, em campo próprio do Formulário, de modo manuscrito, sua versão dos fatos, podendo incluir documentos probatórios e nomes de testemunhas. Caso renuncie ao direito de manifestar-se ou, por qualquer meio, recuse-se a tal, deverá o Gerente interessado apontar tal ocorrência na presença de 2 (duas) testemunhas.

4 – Na sequência, o Gerente em questão, após apreciar as eventuais justificativas e explicações apresentadas pelo funcionário decidirá pela aplicação ou não de penalidade, sendo que, em caso positivo, levará em conta a infração praticada e o histórico de punições do empregado, para assim, nos termos do RID - Regulamento Interno Disciplinar, definir qual a sanção. Em sendo situação de dispensa por justa causa, não decidirá pela aplicação, apenas indicará para deliberação da Presidência.

5 – Posteriormente, remeterá o Formulário, devidamente preenchido e assinado, à Controladoria da empresa para, no prazo de até 72 (setenta e duas) horas, aferir a regularidade do procedimento, segundo esse PAP e o RID. Estando irregular, retornará ao Gerente interessado para conhecimento e regularização. Estando regular, enviará ao Gerente interessado para que este dê ciência formal ao empregado faltoso. Caso recuse-se a reconhecer a cientificação, deverá o Gerente apontar tal ocorrência na presença de 2 (duas) testemunhas. Estando regular e sendo caso de dispensa por justa causa, remeterá à Presidência para deliberação.

6 – Por fim, o Gerente ou Presidência (em se tratando de dispensa por justa causa) remeterá o Formulário e anexos à Gerência de Recursos Humanos para proceder às anotações de praxe no controle de penalidades e anexar ao dôssie do funcionário.



FORMULÁRIO PARA APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Nº _____/2019 – Gerência _____

1 – IDENTIFICAÇÃO:

Nome do Funcionário:		Nº de Matrícula:	
Função:	Data e Horário do Fato:		
Conduta Faltosa:		Previsão Normativa:	

2 – INFORMAÇÕES DA GERÊNCIA:

Relato do Gerente Sobre os Fatos	
Data: / /2019	Assinatura:

Documentos Anexados pelo Gerente: _____

Histórico de Punições: _____

3 – INFORMAÇÕES DO FUNCIONÁRIO:

Justificativa do Funcionário Sobre os Fatos	
Data: / /2019	Assinatura:

M
M

Recusou apresentar justificativa: () Sim () Não

Testemunhas: 1ª _____

2ª _____

Documentos Anexados pelo Funcionário: _____

Indicou Testemunhas: () Sim () Não Nome(s): _____

4 - DELIBERAÇÃO DA GERÊNCIA:

Decisão: () Aplicação de Penalidade () Não Aplicação de Penalidade

Sanção: () Advertência () Suspensão ___ dias () Indicação de Dispensa por Justa Causa

Valor Ressarcimento (se for o caso): _____

Data: ___/___/2019 Assinatura: _____

5 - VERIFICAÇÃO DE REGULARIDADE PELA CONTROLADORIA:

Regular () Irregular () Justificativa: _____

Data: ___/___/2019 Assinatura: _____

4 - APLICACAO DA PENALIDADE PELA GERÊNCIA (se for o caso):

Sanção: () Advertência () Suspensão ___ dias

Valor Ressarcimento (se for o caso): _____

Assinatura do Gerente: _____ Assinatura do Funcionário: _____

Data: ___/___/2019 Recusou dar ciência: () Sim () Não

Testemunhas: 1ª _____

2ª _____

5 - DELIBERAÇÃO DA PRESIDÊNCIA (se houver indicação de Dispensa por Justa Causa):

() Aplicação de Dispensa por Justa Causa - Previsão Normativa: _____

() Não Aplicação de Penalidade (Nesse caso retornará à Gerência para redefinição da penalidade)

Data: ___/___/2019 Assinatura: _____

6 - RECEBIMENTO PELA GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS

Data: ___/___/2019 Assinatura: _____

Handwritten initials and a circled mark.

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 procedimento 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. **TRANSRESSÃO DISCIPLINAR** – É toda ação ou omissão contrária às obrigações ou deveres estatuídos neste Regulamento Disciplinar ou nas legislações regulamentares (CLT, CTB, ROT, CCT/ACT e Resoluções Internas).
- 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 **algum** prejuízo, sendo perfeitamente possível que seja atribuída (obrigação) de modo conjunto com alguma das penalidades disciplinares a seguir detalhadas.



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;
- 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.

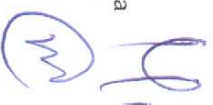
2.6.3. **DISPENSA POR JUSTA CAUSA** – É a penalidade máxima que se pode impor ao trabalhador em decorrência de falta grave que impossibilite a subsistência das relações empregatícias entre o empregado e a empresa, porque além de perder seu emprego, seus direitos na rescisão contratual serão limitados. 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 procedimento administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.
- 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 Internas).
- 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.





METROBUS
Transporte Coletivo S/A

- 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 procedimentos 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 e 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.
- 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 de sua competência na execução dos serviços.

4.3. Comunicar às Unidades competentes, obedecendo os prazos regulamentados, quaisquer irregularidades verificadas.

4.4. Não atribuir tarefas ou transferir os 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 atuam.

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.

[Handwritten initials]

- 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.
- 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 para submissão ao Procedimento Administrativo Padrão (PAP), por reincidência de conduta inadequada.

5. DAS VEDAÇÕES IMPOSTAS A TODOS OS COLABORADORES DA EMPRESA

- 5.1. Descumprimento injustificado de 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 e fora dela.
- 5.11. Descumprir decisão judicial de natureza irrecurável em caso de greve.
- 5.12. Iniciar paralisação/greve sem preencher os requisitos mínimos previstos na Lei n.º 7783/89.
- 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 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 e pela Gerência Superior.
- 5.27. Instalar *modem* em equipamentos que estejam conectados a rede local, bem como, permitir a utilização dos *modems* 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 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 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. Usar fones de ouvido ou aparelho sonoro no ambiente de trabalho, para assuntos particulares.
- 5.34. Utilizar telefone celular e/ou redes sociais, para assuntos pessoais, nas dependências da empresa, em frequência que comprometa o bom rendimento dos trabalhos.
- 5.35. 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.
- 5.36. 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.
- 5.37. Violação de qualquer mecanismo de segurança computacional, quer seja físico ou lógico.
- 5.38. Praticar brincadeiras ou comentários inapropriados, vexatórias, discriminatórios no ambiente de trabalho.

6. DO PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO PADRÃO (PAP)

- 6.1. A apuração de condutas supostamente em desconformidade com este Regulamento Interno Disciplinar, observará, obrigatoriamente, o rito estabelecido no Procedimento Administrativo Padrão (PAP), aprovado pela Resolução nº. 007/2019, de 20 de maio de 2019. Assim, com o objetivo de identificar conduta passível de punição ao empregado público, o empregador, por intermédio de seus Gerentes, sempre que estiver diante de elementos de convicção suficientes, tem o dever de instaurar o Procedimento Administrativo Padrão a fim de buscar a responsabilização do empregado faltoso.

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 estarão disponíveis 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 Financeira, 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 Gerência pertamente 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/88
- Decreto Lei nº 5.452 de 01/05/1943 – Consolidação das Leis Trabalhistas
- ROT – Regulamento Operacional da Rede Metropolitana de Transportes Coletivos da Região Metropolitana de Goiânia
- CTB – Código Trânsito Brasileiro
- CCT / ACT – Convenção / Acordo Coletivo de Trabalho
- Resoluções Internas



TABELA DE INFRAÇÕES

ITEM	DESCRIÇÃO	PENALIDADES			
		Primeira	Segunda	Tercera	Quarta
1	Atropelar alguém por culpa	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão
2	Avançar o sinal vermelho de semáforo ou de parada obrigatória	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão
3	Estacionar, injustificadamente, em local proibido e/ou inadequado	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão
4	Estar com CNH vencida, cassada, suspensa, categoria diferente ou qualquer restrição que impossibilite de dirigir	Suspensão (2 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão	art. 162, II, III, V e VI, CTB; art. 482, "m", CLT.
5	Usar velocidade inferior a mínima permitida para via	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão
6	Exceder velocidade máxima permitida para via	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Suspensão (10 a 30 dias)	Demissão
7	Fechar, culposamente, veículo no trânsito	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão
8	Fazer ultrapassagem proibida	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão
9	Passar rápido em quebra-molas	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão
10	Retirar veículo do local do acidente quando houver(em) vítima(s), exceto quando houver determinação por autoridade	Suspensão (2 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e", CLT.
11	Transitar na contramão de direção	Suspensão (2 a 6 dias)	Suspensão (7 a 12 dias)	Suspensão (13 a 30 dias)	Demissão
12	Deixar de manter acesa a luz baixa dos faróis quando o veículo estiver em movimento	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão
13	Buzinar fora das circunstâncias legais	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão
14	Frear bruscamente sem justificativa	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão

(Handwritten initials and a circled 'M')

15	Dirigir com braço do lado de fora, com apenas umas das mãos, segurando ou manuseando celular ou utilizando fones nos ouvidos conectados a aparelhagem sonora ou telefone celular	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" da CLT e art. 252, I e V, VI, CTB.
16	Efetuar venda a bordo com veículo em movimento	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
17	Dirigir sob a influência de álcool ou de qualquer outra substância psicoativa que determine dependência	Suspensão (2 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão		art. 482, "e", "f" e "h" CLT.
18	Recusar a ser submetido a teste, exame clínico, perícia ou outro procedimento que permita certificar influência de álcool ou outra substância psicoativa.	Suspensão (2 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão		art. 482, "h" CLT.
19	Deixar de usar o cinto de segurança	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT, art. 65 e 167, CTB
20	Usar, sem justificativa, macha ré no Terminal	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
21	Deixar de dar preferência de passagem a pedestre e a veículo não motorizado.	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
22	Bloquear deliberadamente a via com veículo	Suspensão (2 a 6 dias)	Suspensão (7 a 12 dias)	Suspensão (13 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
23	Desacatar/desobedecer Agente de fiscalização	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
24	Não respeitar as normas de segurança do trabalho estabelecidas	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
25	Parar veículo fora e/ou em distância insegura do ponto/plataforma	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
26	Adiantar, atrasar ou interromper viagens, injustificadamente	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
27	Portar armas de fogo ou armas brancas nos locais de trabalho	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" e "j" CLT.
28	Manter conversação regular com passageiros, com veículo em movimento, salvo quando se tratar de solicitação de informações	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" da CLT.
29	Trabalhar sem uniforme/sem crachá ou com uniforme incompleto	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e", "h" e "j" CLT.
30	Deixar de embarcar ou embarcar inadequadamente pessoas com deficiência física	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e", "h" e "j" CLT.
31	Autorizar a passagem pela catraca de 2 pessoas ao mesmo tempo	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "a" CLT.
32	Permitir venda de bilhete dentro do veículo	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "a" CLT.
33	Recusar a venda a bordo	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
34	Recusar passe livre regular de usuário	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.



35	Sair da pista exclusiva do ônibus, exceto quando justificado	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
36	Colocar em operação veículo em más condições de limpeza e higiene ou deixar de solicitar imediata limpeza, quando necessário	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
37	Fraudar, comercializar ou consentir com uso indevido de cartões de embarque	Suspensão (2 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão		art. 482, "a" da CLT.
38	Embarcar, deliberadamente, usuário por porta indevida	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "a", "e" e "h" CLT.
39	Violar, danificar ou causar defeito em qualquer componente do veículo	Suspensão (2 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão		art. 482, "a" e "h" CLT.
40	Trafegar com veículo sem luz interna, quando necessário	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
41	Trabalhar com rádio e/ou equipamentos eletrônicos de segurança e comunicação desligados	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
42	Deixar veículo ligado, quando estiver fora de operação	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
43	Retardar/atrasar, injustificadamente, saída do veículo do ponto/garagem prejudicando a operação	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
44	Permitir embarque ou desembarque fora do local apropriado	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
45	Fumar em local proibido	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
46	Destruar usuário ou manter comportamento inconveniente quando em serviço	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
47	Impedir ou dificultar o embarque de usuário em outro veículo quando houver interrupção de viagem	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e", "h" e "j" CLT.
48	Transportar animais no veículo, exceto cão guia	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
49	Não aguardar embarque/desembarque de usuário ou deixar de atender sinal para embarque/desembarque	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
50	Estar com itinerário errado e/ou desligado	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
51	Deixar de abastecer veículo	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
52	Solicitar assistência técnica indevidamente	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
53	Deixar de organizar fila de embarque	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "a" e "b" da CLT.
54	Não efetuar abertura e /ou fechamento do serviço SIT PASS ou efetuar sem a utilização do cartão funcional	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "e" e "h" da CLT.
		Suspensão (2 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão		art. 482, "e" e "h" CLT.

55	Deixar de realizar acerto na empresa referente a venda a bordo ou realizar após o prazo de 48 horas e/ou deixar de apresentar o bilhete de acerto de caixa	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
56	Permitir usuário sentar/apoiar-se no painel e/ou barra de segurança	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
57	Realizar viagem extra sem necessidade e sem autorização	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
58	Recolher veículo com janela(s), capô ou teto solar aberto	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
59	Sonegar troco ao usuário	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "a" CLT.
60	Movimentar ônibus com a porta aberta	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
61	Deixar de observar regras que garantam o procedimento licitatório	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "a" e "h" CLT.
62	Apresentar ou falsificar atestado médico	Suspensão à Demissão				art. 482, "a" CLT.
63	Faltar ou chegar atrasado, injustificadamente, no início da jornada e/ou após o intervalo, bem como sair antes do término da jornada de trabalho.	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
64	Abandonar o emprego (faltar imotivadamente por mais de 30 dias)	Demissão				art. 482, "i" CLT.
65	Afastar-se do seu posto de trabalho, nas áreas de operação ou manutenção, sem autorização do supervisor	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
66	Destruir, perder e deixar de entregar papeleta de tráfego/folha de ponto	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
67	Registrar frequência de outrem	Suspensão (de 1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 10 dias)	Suspensão (10 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "a" da CLT.
68	Deixar de registrar frequência ou registrar de forma incorreta	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
69	Se recusar, na chegada do veículo à garagem, a preencher relatório com descrição dos defeitos apresentados	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
70	Receber veículo com defeito e não encaminhar diretamente à manutenção	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
71	Preencher de forma incorreta a planilha de abastecimento	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
72	Conduzir veículo em velocidade superior a 20km/h dentro da garagem	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
73	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" CLT.
74	Trafegar, deliberadamente, em comboio	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 10 dias)	Suspensão (10 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
75	Prensar, deliberadamente, pneus no meio-fio	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
76	Abandonar veículo ou delegar a outrem a condução, sem ordem de	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.



METROBUS
Transporte Coletivo S/A

77	superiores hierárquicos ou deixar outrem dirigir veículo sob sua responsabilidade.	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
78	Liberar veículo para a operação sem a devida autorização do encarregado geral da manutenção no período, ou do encarregado do plantão.	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
79	Recolher veículo até a garagem por conta própria ou sem defeito	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
80	Recusar escala de trabalho ou tomar ciência de O.S.	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
81	Deixar, o motorista, de assinar vistoria do veículo, de visitar o veículo antes (inclusive pneus, água, óleo, computador de bordo) e depois da jornada.	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
82	Deixar de solicitar socorro a(s) vítima(s) em caso de acidente e de colher dados de testemunha(s)	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
83	Deixar de retirar do veículo, após manutenção, peças/ferramentas utilizadas.	Suspensão (2 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão	Demissão	art. 482, "a", "b", "e", "f", "h", "j" e "k" CLT.
84	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.	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e", "j" e "h" CLT.
85	Acusar colega de trabalho sem provas, bem como discutir/brigar	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
86	Violar pasta de vistoria e/ou rasurar vistoria	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
87	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	Demissão	Art. 482, "a" da CLT.
88	Descumprir ordem legal, desacatar e desrespeitar superior hierárquico, bem como deixar de atender solicitações de terceiros com atribuições organizacionais no âmbito de trabalho, por força de Contrato.	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "h" e "k" CLT.
89	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" CLT.
90	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" CLT.
90	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" CLT.



METROBUS
Transporte Coletivo S/A

91	Liberar acesso de terceiros às dependências da empresa, sem autorização de um responsável	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.	
92	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" CLT.	
93	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, "a", "e" e "h" CLT.	
94	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", "e" e "h" CLT.	
95	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	Demissão	art. 482, "a", "e" e "h" CLT.	
96	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" CLT.	
97	Dormir em serviço	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.	
98	Levar documento da empresa para casa sem autorização	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.	
99	Não conferir aperto do bujão (cárter do motor, caixa de marcha, diferencial, cubos de rodas, radiador)	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.	
100	Não respeitar as normas de segurança do trabalho ou deixar de utilizar EPI's para trabalhar e/ou deixar de fiscalizar a quem compete	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.	
101	Praticar atos obscenos e/ou libidinosos nas dependências da empresa	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 158; art. 482, "e" e "h" CLT.	
102	Desídia	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "b" e "h" CLT.	
103	Praticar jogos de azar ou afins nas dependências da empresa ou, fora da Companhia, uniformizado	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 10 dias)	Suspensão (11 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.	
104	Oferecer, recrutar ou realizar serviços particulares nas dependências da empresa	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.	
105	Furtar/roubar nas dependências da empresa	Suspensão à Demissão	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	Art. 482, "a" CLT.	
106	Participar de ato grevista não previsto em lei e/ou descumprir decisão judicial de natureza irreversível em caso de greve (Lei n. 7783/89)	Suspensão à Demissão				art. 482, "e" e "h" CLT.	
107	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" CLT.	
108	Incorrer em vedações previstas no RID e não especificadas nesta Tabela de Infrações	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.	
109	Omitir informações de relevância referente a defeito de equipamentos,	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.	

		Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
110	ferramentas, veículos e outros	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
111	Deixar faltar óleo lubrificante e água no radiador	Suspensão à Demissão				art. 482, "e" CLT.
112	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, "a" CLT.
113	Agir dolosamente para obter vantagem para si ou para outrem	Suspensão à Demissão				art. 37, XVI da CF; art. 482, "b" e "h" CLT.
114	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. 482, "b" CLT.
115	Incontinência de conduta ou mau procedimento	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "h" CLT.
116	Negar-se a submeter periodicamente a exames médicos e laboratoriais, exigidos por lei, e também quando solicitados pela empresa.	Suspensão à Demissão				art. 482, "a" CLT.
117	Praticar atos de Improbidade	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
118	Solicitar compra de produtos ou serviços sem necessidade	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.
119	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" CLT.
120	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 "h" CLT.
121	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.	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "a" e "h" CLT.
122	Denegrir a empresa através de imagens ou áudios postados em redes sociais	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "k" CLT.
123	Retardar, injustificadamente, a tramitação de processos na empresa	Advertência escrita	Suspensão (1 a 5 dias)	Suspensão (6 a 30 dias)	Demissão	art. 482, "e" e "h" CLT.

H. M.