



Governança Corporativa

TRENSURB

Identificação Geral

Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre S.A.

- CNPJ: 90.976.853/0001-56, NIRE: 43500317874
- Sede: Porto Alegre/RS
- Natureza Jurídica: Empresa Pública
- Acionista controlador: União
- Abrangência de atuação: Região Metropolitana de Porto Alegre
- Setor de atuação: Transporte Público Coletivo Ferroviário

Conselheiros de Administração:

- Ricardo Hingel – Presidente
- Roberta Zanenga de Godoy Marchesi
- Danielle Santos de Souza Calazans
- Fabiana Magalhães Almeida Rodopoulos
- Ronald Krummenauer
- Leonardo Miranda Freitas

Administradores:

- Pedro Bisch Neto – Diretor-Presidente e Diretor de Operações
- Geraldo Luís Felipe – Diretor de Administração e Finanças
- Nelson Lídio Nunes – Diretor de Operações

Elaboração:

- Josiane Hensel do Canto – Gerente de Planejamento Corporativo
- Priscila Eich D'Avila – Chefe do Setor de Planejamento
- Enrico Giovanella Farias – Consultor Interno de Planejamento Corporativo
- José Luiz Brandão – Administrador

Aprovação:

CONSAD, Ata nº. 536, de 29 de abril de 2022.

Resolução do Conselho de Administração nº. 0006/2022.

Data de divulgação: 31/05/2022.

Capítulo I - Finalidade e abrangência

Art. 1. A presente política tem a finalidade de instituir a Governança Corporativa da TRENSURB em atendimento às regulamentações aplicáveis e boas práticas de mercado, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviço de interesse da sociedade.

Art. 2. Essa política integra o Sistema de Governança Corporativa, que consiste no conjunto de instrumentos e estruturas envolvidos, direta ou indiretamente, na avaliação, no direcionamento e no monitoramento da empresa.

Art. 3. Essa política abrange os administradores, membros do Conselho Fiscal, do Comitê de Auditoria, empregados da TRENSURB e demais partes interessadas.

Capítulo II - Fundamentação legal

Art. 4. Para fins desta Política, considera-se:

- I. Lei Federal nº 13.303 de 30/06/2016;
- II. Decreto Federal nº 8.945 de 27/12/2016;
- III. Instrução Normativa Conjunta - MPOG e CGU nº 1 de 10/05/2016;
- IV. Resolução CGPAR nº 18 de 10 de maio de 2016;
- V. Estatuto Social da TRENSURB;
- VI. Regimento Interno da TRENSURB.

Capítulo III - Conceitos e Definições

Art. 5. Para os efeitos do disposto neste documento, considera-se:

- I. Governança corporativa¹: mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviço de interesse da sociedade;

Capítulo IV – Princípios e Objetivos

Art. 6. Constituem princípios da governança na TRENSURB:

- I. capacidade de resposta: é a capacidade de responder de forma eficiente e eficaz às necessidades das partes interessadas, com foco na satisfação das expectativas das pessoas em termos de qualidade, quantidade e rapidez dos serviços públicos prestados com os recursos limitados disponíveis;

¹ Referencial Básico de Governança Organizacional do TCU

- II. integridade: diz respeito à adesão e alinhamento consistente aos valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre os interesses privados;
- III. transparência: diz respeito a permitir que a sociedade obtenha informações atualizadas sobre operações, estruturas, processos decisórios, resultados e desempenho da empresa. Abrange várias iniciativas, como: acesso à informação, divulgação de natureza obrigatória; divulgação de natureza proativa e voluntária; e transparência fiscal e orçamentária;
- IV. equidade e participação: diz respeito a promover tratamento justo a todas as partes interessadas, levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas e que as estratégias organizacionais e tomadas de decisão busquem o equilíbrio entre as expectativas desses públicos, conforme definido na Política de relacionamento com as diversas partes interessadas.
- V. *accountability* (prestação de contas e responsabilidade): diz respeito à prestação de contas de sua atuação espontaneamente, de forma clara e tempestiva, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões.

Art. 7. São objetivos da governança na TRENSURB:

- I. avaliar, com fundamento em evidências, o ambiente, os cenários, as alternativas, o desempenho e os resultados atuais e os almejados;
- II. direcionar, priorizar e orientar a preparação, a articulação e a coordenação de políticas e de planos, alinhando as funções organizacionais às necessidades das partes interessadas (usuários dos serviços, cidadãos e sociedade em geral) e assegurando o alcance dos objetivos estabelecidos;
- III. monitorar os resultados, o desempenho e o cumprimento de políticas e planos, confrontando-os com as metas estabelecidas e as expectativas das partes interessadas.

Capítulo V – Mecanismos de Governança

Art. 8. São mecanismos para o exercício da governança na TRENSURB a liderança, a estratégia e controle.

Art. 9. O mecanismo de Liderança é exercido pelas instâncias internas de governança que o executa por meio das práticas de estabelecer o modelo de governança, promover a integridade e a capacidade de liderança.

Art. 10. A prática de “estabelecer o modelo de governança”, que consiste na definição de um conjunto de diretrizes, valores, processos e estruturas necessários para que as atividades de governança sejam desempenhadas de forma eficaz, de modo a possibilitar que a organização alinhe seus objetivos ao interesse público, gere seus riscos e entregue o valor esperado de forma íntegra, transparente e responsável. Essa prática engloba: (i) a identificação de instâncias internas e as de apoio à governança; (ii) a garantia de fluxos de informações eficazes entre elas e as partes interessadas; e (iii) a definição de processos de trabalho e atividades relacionados à avaliação, ao direcionamento e ao monitoramento da empresa.

Art. 11. Estabelecer o modelo de governança implica:

- a) definir as instâncias internas de governança e as instâncias internas de apoio à governança. Isto pressupõe: identificá-las; avaliar se são necessárias, suficientes e apropriadas ao

desempenho eficaz das funções de governança na organização ou se necessitam de aprimoramento; verificar se suas finalidades, composições e atribuições estão definidas de forma clara e se os mecanismos de articulação entre essas instâncias permitem agilidade e responsabilização no processo decisório; avaliar se os agentes que compõem tais instâncias compreendem seus papéis e responsabilidades, bem como as regras de relacionamento com os demais;

- b) garantir, por meio de mecanismos formais, às instâncias internas de governança e às de apoio os recursos necessários e o acesso oportuno a informações necessárias ao desempenho de suas funções;
- c) estabelecer a responsabilidade da mais alta instância de governança: pela aprovação e avaliação da estratégia organizacional e das políticas internas, de modo que estejam alinhadas ao interesse público; pela supervisão da gestão; e pela accountability da organização. A delegação de competências a instâncias de apoio e à gestão não retira da autoridade delegante a responsabilidade final pelos resultados produzidos;
- d) identificar as principais partes interessadas da organização e definir diretrizes de comunicação, transparência e prestação de contas. Ao estabelecer orientações de relacionamento com as partes interessadas, a organização pode identificar interesses conflitantes, alinhar expectativas, possibilitar melhor compreensão dos resultados esperados e custos associados, antecipar as ações necessárias à obtenção de apoio e à prevenção de reações negativas (IFAC, 2014);
- e) estabelecer medidas para fortalecimento da atuação pautada em padrões de ética e integridade;
- f) definir diretrizes para direcionar e monitorar o desempenho da gestão e acompanhar os resultados organizacionais. Os resultados devem ser medidos considerando as expectativas das partes interessadas (IFAC, 2014), que devem ser conhecidas e adequadamente endereçadas;
- g) garantir o balanceamento de poder e a segregação de funções na tomada de decisões críticas. Para isso, é necessário: identificar as decisões consideradas críticas e respectivas alçadas e segregação de funções; definir um limite de tempo razoável para que o mesmo indivíduo exerça uma função ou papel associado a decisões críticas de negócio; formalizar os instrumentos que suportam a atuação das instâncias e que direcionam a tomada de decisão; revisar periodicamente os processos de decisão da organização, de modo a identificar novas decisões que devam ser consideradas como críticas.

Art. 12. A prática de “promover a integridade” diz respeito à definição e promoção dos valores da empresa e dos padrões de comportamento esperados dos seus membros, a Política de Conduta e Integridade a ser elaborada pela TRENURB, juntamente com o Código de Conduta da Alta Administração Federal contemplará os aspectos necessários a promoção da integridade.

Art. 13. Para promover a integridade na empresa, é necessário:

- a) evidenciar o apoio da liderança aos programas e políticas de integridade pública. Pressupõe compromisso formal com valores éticos e padrões de conduta a eles aplicáveis; responsabilidade pela aprovação e supervisão das diretrizes e políticas relacionadas à gestão da integridade; definição de requisitos de integridade para seleção, promoção e avaliação de desempenho desses dirigentes; treinamento periódico para aprimorar suas habilidades no

juízo de questões de integridade pública; apoio e suporte às ações de detecção, investigação e sanção a violações dos padrões de integridade pública;

- b) direcionar e monitorar a gestão da integridade na organização, com base nos riscos de integridade identificados. Consiste na aprovação, avaliação e supervisão das medidas de promoção da integridade. O programa de integridade, que abrange a gestão da ética, deve contemplar a definição de valores fundamentais e padrões de conduta; identificação das instâncias responsáveis pela gestão do programa e atribuição clara de responsabilidades; definição de estratégia de comunicação e de treinamento; disponibilização de canais para receber e tratar denúncias; definição de mecanismos de monitoramento e avaliação da eficácia do programa; identificação e tratamento dos riscos de integridade. Ressalte-se que a organização deve analisar, avaliar e gerenciar os riscos para a integridade, fragilidades organizacionais ou associadas ao ambiente, para evitar a ocorrência de fraudes e de desvios éticos; e
- c) estabelecer mecanismos de controle para evitar que preconceitos, vieses ou conflitos de interesse influenciem as decisões e as ações da liderança. Refere-se a medidas para evitar que pessoas envolvidas em possíveis conflitos de interesse participem de decisões e ações relevantes

Art. 14. A prática “promover a capacidade da liderança” diz respeito a mobilizar conhecimentos, habilidades e atitudes da liderança em prol da otimização dos resultados organizacionais, com nomeações mediante processos transparentes e baseados em mérito; com responsabilização pelo desempenho; e com oportunidades de desenvolver suas capacidades de liderança.

Art. 15. Promover a capacidade da liderança envolve:

- a) definir e divulgar as competências desejáveis ou necessárias da liderança, bem como os critérios de seleção ou escolha a serem observados;
- b) definir diretrizes para o desenvolvimento da liderança, além de identificar as competências desejáveis ou necessárias e aprimorá-las, considerando as oportunidades de desenvolvimento observadas. O programa de aperfeiçoamento de competências deve contemplar ações preparatórias para exercício da função; preparo para as mudanças de cenário nos ambientes interno e externo; melhoria da capacidade dos membros de avaliar os planos e decisões propostos pela gestão, apresentando opções alternativas, identificando vieses e reconhecendo quando será necessária a solicitação de consultoria externa (IFAC, 2014). Além disso, deve haver diretrizes para preenchimento das lacunas de desenvolvimento identificadas, de modo a equilibrar, quando aplicável, o desenvolvimento das habilidades dos membros atuais e a substituição deles por novos membros;
- c) estabelecer procedimentos para transmissão de informação e conhecimento no momento da sucessão da liderança. A alta rotatividade de líderes somada à ausência ou deficiência de regras de transição podem levar à descontinuidade na realização das atividades da liderança quando da ocorrência de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares, ou vacância de cargos/funções ocupados por esses dirigentes;
- d) definir diretrizes para a avaliação de desempenho desses membros, bem como indicadores e metas de desempenho. Implica que a avaliação seja realizada com base nos indicadores e metas previamente definidos e não limitada à autoavaliação ou a aspectos comportamentais

e subjetivos. Os resultados das avaliações de desempenho alimentam o programa de aprimoramento de competências da liderança e o de recompensa, e evitam que a tomada de decisão acerca da manutenção ou destituição dos atuais líderes seja desprovida de evidências. Essa prática, a depender da organização, não é direcionada pelas instâncias internas de governança, mas por instâncias externas, pertencentes a outra organização ou estrutura de hierarquia superior; e

- e) definir diretrizes e conjunto de benefícios, financeiros e não financeiros, para o reconhecimento da liderança. Pressupõe que o conjunto de benefícios definido seja coerente e adequado à complexidade e responsabilidade dos papéis e funções desempenhados e que sua concessão considere tanto o resultado organizacional como o desempenho individual e coletivo. Tais ações reduzem o risco de pagamentos de gratificações de desempenho ou outros benefícios sem vinculação ao alcance de resultados. Por fim, o conjunto de benefícios concedidos deve ser divulgado às partes interessadas. Essa prática, a depender da organização, não é direcionada pelas instâncias internas de governança, mas por instâncias externas, pertencentes a outra organização ou estrutura de hierarquia superior.

Art. 16. O mecanismo de Estratégia é executado por meio das práticas de estabelecer e promover a gestão estratégica, gerir riscos, monitorar o alcance dos resultados e do desempenho das funções de gestão.

Art. 17. As práticas de “estabelecer e promover a gestão estratégica” são realizadas por meio da aprovação e implementação do Planejamento Estratégico de longo prazo e do Plano de Negócios anual.

Art. 18. A prática de “gerir riscos” é realizada com base na Política de Gestão Integrada de Riscos Corporativos TRENURB e na metodologia de gerenciamento de riscos, por meio do Comitê de Governança, Riscos e Controles.

Art. 19. As práticas de “monitorar o alcance dos resultados e do desempenho das funções de gestão” é realizada por meio de reuniões periódicas para aferir o alcance de metas, desdobradas em indicadores de desempenho e execução dos planos vigentes, para tratar as situações de não alcance de metas e para relatar às partes interessadas os resultados alcançados, por meio de relatórios.

Art. 20. O mecanismo de Controle é executado por meio das práticas de promover a transparência, garantir a *accountability*, avaliar a satisfação das partes interessadas e avaliar a efetividade da auditoria interna.

Art. 21. A prática de “promover a transparência” implica em assegurar transparência ativa e passiva às partes interessadas, admitindo-se o sigilo, como exceção. A TRENURB dispõe de serviço de acesso à informação, ouvidoria, sítio eletrônico com as publicações da Carta Anual de Governança, Política de Divulgação de Informações Relevantes, Política de Porta Vozes, Política de Transações com as Partes Relacionadas e Política de Dividendos.

Art. 22. Promover a transparência implica:

- a) assegurar transparência ativa e passiva às partes interessadas, admitindo-se o sigilo, como exceção, nos termos da lei. Envolve identificar as exigências normativas e jurisprudenciais de publicidade e as demandas por informação das partes interessadas. Relaciona-se, ainda, com a definição, pelas instâncias internas de governança, de diretrizes para disponibilização de informações relacionadas à área de atuação da organização e comunicação com as diferentes partes interessadas. Significa não apenas ter serviços de acesso à informação, mas torná-los

eficazes; não apenas publicar informações, mas garantir que sejam confiáveis, claras, íntegras e tempestivas; e avaliar a satisfação das partes interessadas com a transparência da organização. Esse propósito depende da atuação proativa da ouvidoria ou estrutura similar para analisar as demandas externas e utilizar os resultados da análise para subsidiar os gestores no aprimoramento dos serviços prestados e dos processos organizacionais, conforme previsto nos artigos 13 e 14 da Lei 13.460/2017 (BRASIL, 2017b). Como resultado espera-se que as partes interessadas reconheçam que suas necessidades de informação foram atendidas;

- b) disponibilizar os dados de forma aderente aos princípios de dados abertos, para facilitar o manuseio e a análise das informações. Requer a publicação e execução do plano de dados abertos, e o monitoramento do cumprimento desse plano. O art. 5º da Política de Dados Abertos do Poder Executivo federal é uma fonte de boas práticas para a elaboração do plano de dados abertos (BRASIL, 2016b). Essa norma prevê que o plano aborde, no mínimo os seguintes tópicos: I. criação e manutenção de inventários e catálogos corporativos de dados; II. mecanismos transparentes de priorização na abertura de bases de dados [...]; III. cronograma relacionado aos procedimentos de abertura das bases de dados, sua atualização e sua melhoria; IV. especificação clara sobre os papéis e responsabilidades das unidades do órgão ou entidade da administração pública federal relacionados com a publicação, a atualização, a evolução e a manutenção das bases de dados; V. criação de processos para o engajamento de cidadãos, com o objetivo de facilitar e priorizar a abertura da dados, esclarecer dúvidas de interpretação na utilização e corrigir problemas nos dados já disponibilizados; VI. demais mecanismos para a promoção, o fomento e o uso eficiente e efetivo das bases de dados pela sociedade e pelo Governo.

Art. 23. A prática de “garantir a *accountability*” está diretamente relacionada à promoção da transparência, existindo até uma sobreposição entre as duas, porém a promoção da transparência isoladamente não garante a prestação de contas, pois esta última exige que os responsáveis informem e justifiquem suas decisões no que tange à gestão dos recursos públicos, e ainda que as estruturas e processos organizacionais garantam que eles sejam responsabilizados por suas ações.

Art. 24. A TRENURB disponibiliza o Relatório Integrado Anual e as demonstrações financeiras no sítio eletrônico.

Art. 25. Garantir a *accountability* contempla:

- a) prestar contas da atuação organizacional, de acordo com a legislação vigente e demandas da sociedade. A prestação de contas não deve se restringir aos relatórios entregues aos órgãos de controle, nem a disponibilizar à sociedade somente o que está imposto em norma, mas garantir que estejam disponíveis, em locais de amplo acesso (como a internet), as informações de interesse geral, e que essas possibilitem uma avaliação do valor que a organização entrega à população. A organização pode fomentar o controle social do que tem sido planejado e alcançado por ela, ao publicar os extratos dos planos de sua responsabilidade e ainda os respectivos relatórios de acompanhamento (excetionados os casos de restrição de acesso amparados pela legislação), de forma que a sociedade possa tomar conhecimento dos desdobramentos desses planos na organização, e acompanhar o alcance de objetivos e metas e a evolução dos indicadores. As informações às quais a organização se compromete a dar transparência podem ser disponibilizadas no Portal

Brasileiro de Dados Abertos, de modo a concentrar os dados num só lugar e facilitar a busca dos interessados;

- b) estabelecer canal para recebimento de manifestações das partes interessadas. Pressupõe diretrizes que orientem o recebimento, encaminhamento e tratamento das manifestações. Pressupõe ainda a existência de política que garanta a não retaliação a denunciante de boa fé e sanção aos que produzirem falsa denúncia. O canal deve ser amplamente divulgado para os públicos interno e externo, e possibilitar o sigilo do denunciante nos termos da lei. Cada denúncia recebida deve ser analisada em processo individual, e as referentes à liderança superior devem ser destinadas a uma instância superior de governança. Como resultado, espera-se que o público-alvo reconheça a disponibilidade, adequação e eficácia do canal de manifestações;
- c) designar as instâncias responsáveis por apurar (mediante denúncia ou de ofício) e tratar desvios éticos e infrações disciplinares cometidos por gestores, servidores ou empregados da organização; observados os princípios do contraditório e da ampla defesa;
- d) padronizar procedimentos para orientar a apuração e tratamento de desvios éticos, de ilícitos administrativos e de atos lesivos cometidos por pessoas jurídicas contra a organização (exemplos: sindicâncias, processos administrativos disciplinares; processos administrativos de responsabilização; tomada de contas especial). Os procedimentos também devem abordar os encaminhamentos de resultados das apurações aos órgãos competentes quando necessário, como, por exemplo: encaminhar ao MPF, RFB, CGU e TCU resultados de sindicâncias patrimoniais (art. 10 do Decreto 5.483/2005); representar às organizações competentes para providências nas esferas civil e penal (arts. 154 e 171 da Lei 8.112/1990; art. 16 da Lei 8.429/1992; art. 15 da Lei 12.846/2013); encaminhar à CGU os resultados das sindicâncias e procedimentos disciplinares (art. 5º do Decreto 5.480/2005); informar ao TCU e ao MPF acerca de procedimento administrativo instaurado para apurar ato de improbidade (art. 15 da Lei 8.429/92); comunicar à Comissão de Ética Pública (CEP) situações que possam configurar descumprimento das normas de conduta da Alta Administração (art. 7º do Decreto 6.029/2007);
- e) capacitar as equipes que compõem as comissões processantes, bem como as de sindicância e de investigação. Tal medida reduz o risco de nulidades formais nos procedimentos correccionais e o conseqüente impedimento de punir os responsáveis; e
- f) adotar meios de simplificação de apuração e punição de faltas de menor potencial ofensivo, estimulando termos de ajustes de conduta e outros mecanismos que reduzam o custo administrativo de processamento de falhas menores em relação a questões mais relevantes.

Art. 26. A prática de “avaliar a satisfação das partes interessadas” implica monitorar e avaliar a imagem da empresa perante as partes interessadas, bem como a satisfação destas com bens, serviços e políticas sob responsabilidade da empresa, cuidando que ações de melhoria sejam implementadas, sempre que necessário. A TRESNURB realiza anualmente a Pesquisa de Perfil e Satisfação dos Usuários e as divulga no sítio eletrônico.

Art. 27. Para avaliar a satisfação das partes interessadas, a organização deve:

- a) elaborar, divulgar e manter atualizada Carta de Serviços ao Usuário contendo informações claras e precisas em relação a cada serviço prestado. Essa é uma condição necessária para que haja a avaliação, pois como o usuário vai avaliar os serviços prestados se ele não souber quais serviços a organização se compromete a prestar?

- b) identificar os requisitos a serem considerados para a prestação dos serviços, incluindo os demandados pelos usuários e os requeridos pelos normativos aplicáveis, assegurando-se de que sejam atendidos;
- c) realizar pesquisas de satisfação dos usuários, comunicando amplamente os resultados dessas pesquisas e utilizando os seus resultados para promover melhorias na prestação dos serviços.

Art. 28. A prática de “assegurar a efetividade da auditoria interna” sugere que a atividade de auditoria presta serviços de avaliação e consultoria para apoiar a liderança na sua responsabilidade de supervisionar a gestão. Os serviços de avaliação dos processos de governança fornecem informações objetivas sobre o desenvolvimento e eficácia desses processos, verificando se eles promovem: processos decisórios consistentes; supervisão efetiva dos processos de gestão de riscos e controles; valores de ética e integridade na organização; gestão do desempenho organizacional e prestação de contas; o fluxo das informações acerca de riscos e controle às áreas competentes na organização; e a comunicação eficaz entre as instâncias de governança e a gestão.

Art. 29. São ações que a liderança pode adotar para assegurar para a efetividade da auditoria interna:

- a) informar a auditoria interna acerca das estratégias, objetivos e prioridades organizacionais, riscos relacionados, expectativas das partes interessadas, processos e atividades relevantes para que essas informações possam ser consideradas na elaboração dos planos de auditoria interna;
- b) promover o acompanhamento sistemático das recomendações da atividade de auditoria interna, discutindo acerca dos resultados dos trabalhos, garantindo a adoção das providências necessárias e registrando formalmente eventuais decisões de não implementar determinadas recomendações da auditoria interna; e
- c) apoiar o programa de avaliação e melhoria da qualidade da auditoria interna, contribuindo para a definição dos principais indicadores de desempenho e avaliando o valor que a atividade de auditoria interna agrega à organização.

Capítulo VI – Sistema de Governança

Art. 30. O Sistema de Governança da TRENSURB corresponde às estruturas administrativas, aos processos de trabalho, aos instrumentos, ao fluxo de informações e ao comportamento das pessoas envolvidas direta ou indiretamente na avaliação, no direcionamento e no monitoramento da empresa. O sistema adotado na empresa é baseado no RFG/TCU, conforme figura a seguir.

Figura 1 - Sistema de Governança em Organizações Públicas



Fonte: TCU

Art. 31. Compõem o sistema de governança na TRENURB:

- I. Instância externa de governança: Congresso Nacional, TCU, CGU entre outros.
- II. Instância externa de apoio a governança: auditoria independente e controle social organizado.
- III. Instâncias internas de governança: Conselho de Administração e Diretoria Executiva;
- IV. Instâncias internas de apoio a governança: Conselho Fiscal, Comitê de Auditoria Estatutário, Auditoria Interna, Ouvidoria e a área de conformidade e gestão de riscos. Com auxílio do Comitê de Governança, Riscos, Controles, da Comissão Permanente de Processo Disciplinar e da Comissão de Ética.

Art. 32. Além das instâncias de governança, as instâncias de gestão devem contribuir para uma boa governança corporativa, com destaque para:

- I. a gestão estratégica, responsável pela direção geral da organização, com a função de assegurar, no nível estratégico, que as instâncias de gestão cumpram o direcionamento organizacional estabelecido nos planos, políticas e objetivos institucionais;
- II. a gestão tática, responsável por coordenar a gestão operacional em áreas específicas;
- III. a gestão operacional, responsável pela execução de processos finalísticos e de apoio;
- IV. a gestão de crise, responsável por tomar decisões em resposta a eventos de grave repercussão para o TRENURB.

Capítulo VII – Competências

Art. 33. Compete as instâncias externas de governança a fiscalização, o controle e a regulação, desempenhando importante papel para promoção da governança.

Art. 34. Compete as instâncias externas de apoio à governança: a avaliação, auditoria e monitoramento independente e, nos casos em que disfunções são identificadas, pela comunicação dos fatos às instâncias superiores de governança, sejam elas internas ou externas.

Art. 35. Compete as instâncias internas de governança definir ou avaliar a estratégia e as políticas internas, garantindo que elas atendam ao interesse público, bem como monitorar a conformidade e o desempenho destas, devendo agir nos casos em que desvios forem identificados.

Art. 36. Compete as instâncias internas de apoio à governança realizar a comunicação entre partes interessadas internas e externas à administração, bem como auditorias internas que avaliam os processos de governança e de gestão de riscos e controles internos, comunicando quaisquer disfunções identificadas à alta administração.

Art. 37. As competências e atribuições específicas estão descritas no Estatuto Social e/ou Regimento Interno da TRENSURB.

Capítulo VIII - Disposições complementares

Art. 38. Casos omissos ou excepcionais serão resolvidos pelo Comitê de Governança, Riscos e Controle.