



**PLANO DE
INTEGRIDADE DA
COMPANHIA
INTEGRADA DE
DESENVOLVIMENTO
AGRÍCOLA DE
SANTA CATARINA**

Edição n.º 01
Ciclo 2023/2024

Visão

Ser reconhecida como referência e excelência em Sanidade Agropecuária

Missão

Executar ações de Sanidade Animal e Vegetal, Preservar a Saúde Pública, Promover o Agronegócio e o Desenvolvimento Sustentável de Santa Catarina

Valores

- Excelência
- Legalidade
- Transparência
- Credibilidade



CIDASC

MENSAGEM DA PRESIDENTE

A Companhia Integrada de Desenvolvimento Agrícola da Santa Catarina (Cidasc), em seus 43 anos de existência, alcançou resultados importantes na defesa agropecuária catarinense e tornou-se reconhecida nacional e mundialmente pela excelência sanitária do seu rebanho e lavoura.

As entregas feitas ao longo dos anos, com sua característica de ousadia e êxito em suas ações, têm oferecido segurança aos negócios agropecuários do estado, do produtor rural ao governo, passando pelas agroindústrias, e isso espelha em muito o nível de qualificação técnica de todo o corpo funcional da Cidasc. Todo o sucesso alcançado faz com que a empresa sinta orgulho em ser reconhecida nacionalmente como pioneira na erradicação de doenças e pragas.

Os saberes técnicos só são pertinentes, quando aplicados em linha com os valores da empresa: credibilidade, transparência, legalidade e excelência. A sistematização da governança corporativa no sentido da Integridade e Compliance é tema contemplado já há muitos anos por vários países e regulado no serviço público pelo Governo Federal. Em Santa Catarina, o governo está trabalhando com esse embasamento. Empresa de vanguarda que é, a Cidasc acompanha as melhores práticas de governança e, desde 2022, vem desenvolvendo seu Programa de Integridade e Compliance (PIC).

2023 é o ano que nos marcará pela implantação deste Programa, que consiste no conjunto de ferramentas, procedimentos, normas e estruturas internas, cujo objetivo é estabelecer parâmetros para que a organização conduza suas atividades de forma ética e segundo as leis e normas vigentes. O "Compliance" significa literalmente o cumprimento de leis e regras e, com a inserção do mecanismo da Integridade ao seu sistema, seu conceito se expande para alcançar a ÉTICA, estabelecendo uma cultura de se fazer o certo em toda a corporação. A "Integridade" é a forma mais efetiva, no ambiente corporativo, para o combate à corrupção, improbidades, fraudes e demais ilicitudes contra a Administração Pública e para a convivência harmônica entre as pessoas.

O Programa de Integridade e Compliance é ferramenta de gestão fundamentada no respeito e está atrelado às perspectivas da governança corporativa de atuar baseada em:

- Verbo inglês "to comply", que significa "estar de acordo" com a lei e os princípios éticos de trabalho e convivência;
- Integridade: de origem no latim, que significa probidade e honestidade.

MENSAGEM DA PRESIDENTE

A partir deste Programa, a Cidasc torna-se parte do universo de instituições nacionais e internacionais, que adotam controles internos eficazes e estruturas de Integridade e Compliance aptos a prevenir, detectar, monitorar e mitigar os riscos da empresa pública. O PIC é um organismo vivo, em contínua melhoria, feito para cada um dos colaboradores da empresa, seus colaboradores terceirizados e todas as pessoas e organizações relacionadas à Cidasc. Ainda, refere valores que se expandem para além do ambiente de trabalho e pretende inspirar pessoas a elevar objetivos e comportamentos, nos conduzindo, a todos, a condições efetivamente excelentes para trabalhar e para viver.

Pensando neste comprometimento com todos os seus colaboradores e com a sociedade, tenho convicção em garantir apoio na implantação e no efetivo funcionamento do Programa de Integridade e Compliance, para podermos honrar princípios ímpares, gerando mudanças e conquistas para todos que trabalham na Cidasc.



Celles Regina de Matos

**Presidente da
Companhia Integrada
de Desenvolvimento
Agrícola de Santa
Catarina (Cidasc).**

SUMÁRIO

01

OBJETIVOS DO PLANO DE
INTEGRIDADE - Página 5

02

CARACTERIZAÇÃO GERAL DO
ÓRGÃO OU ENTIDADE - Página 6

03

INSTÂNCIAS DE
GOVERNANÇA - Página 8

04

GESTÃO DO PLANO - Página 10

05

FASES DA IMPLANTAÇÃO
DO PROGRAMA DE
INTEGRIDADE E
COMPLIANCE - Página 11

06

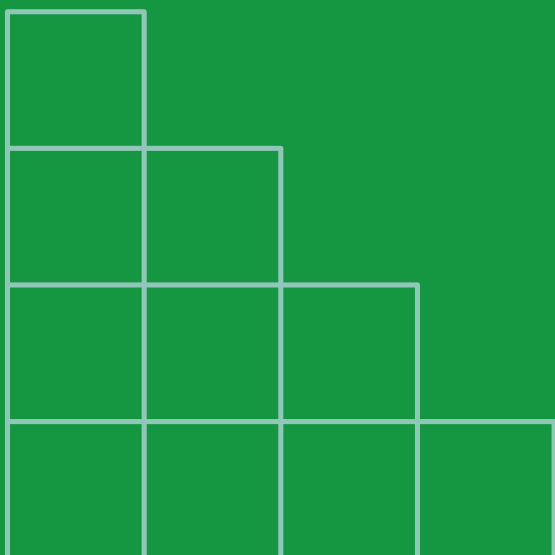
ANEXOS - Página 18

1. OBJETIVOS DO PLANO DE INTEGRIDADE

O Plano de Integridade da Cidasc visa estabelecer processos de identificação e mitigação de riscos de integridade, agindo como um conjunto de ações coordenadas que buscam nortear o comportamento de nossos colaboradores, identificando deficiências relativas à integridade dentro da organização e constituindo uma importante ferramenta na busca do desenvolvimento institucional.

A execução do Plano de Integridade pretende fomentar a cultura do controle interno dentro da organização estabelecendo e fortalecendo ferramentas de ouvidoria, comunicação e monitoramento, combatendo possíveis eventos éticos que desvirtuem e comprometam a imagem da empresa.

Torna-se objetivo comum da companhia, assegurar que dirigentes, empregados e demais colaboradores da organização atuem segundo os valores, princípios éticos e padrões para cumprimento de sua missão, dentro dos limites da legalidade, da eficiência e da moralidade.



2. CARACTERIZAÇÃO GERAL DO ÓRGÃO OU ENTIDADE

A Companhia Integrada de Desenvolvimento Agrícola de Santa Catarina - Cidasc foi criada pela lei 5.516/1979, sendo fundada em 27 de novembro de 1979. No dia 06 de setembro de 2005 foi transformada em Empresa Pública.

Compete à Cidasc, segundo a LC n.º 381, 07 de maio de 2007, alterada pela LC n.º 534/11 e LC n.º 741/2019:

I - executar os serviços de defesa sanitária animal e vegetal e assegurar a manutenção do serviço de inspeção industrial e sanitária de produtos de origem animal - Serviço de Inspeção Estadual - SIE, por meio do registro dos estabelecimentos, seus produtos e da fiscalização do ato de inspeção industrial e sanitária de produtos de origem animal executado por profissionais da medicina veterinária habilitados pela Cidasc;

II - promover, apoiar e executar os mecanismos de armazenagem, abastecimento e comercialização de produtos de origem animal e vegetal, seus subprodutos, insumos e resíduos;

III - promover e executar os serviços de fiscalização da produção vegetal e de fiscalização, padronização, certificação e classificação de produtos de origem vegetal, seus subprodutos, insumos e resíduos;

IV - prestar serviços laboratoriais para análise de resíduos tóxicos em produtos de origem animal e vegetal, solo, ração e demais análises laboratoriais relacionadas com a produção e comercialização de animais e vegetais, seus subprodutos, insumos e resíduos, incluindo análises de controle de qualidade em apoio à fiscalização agropecuária;

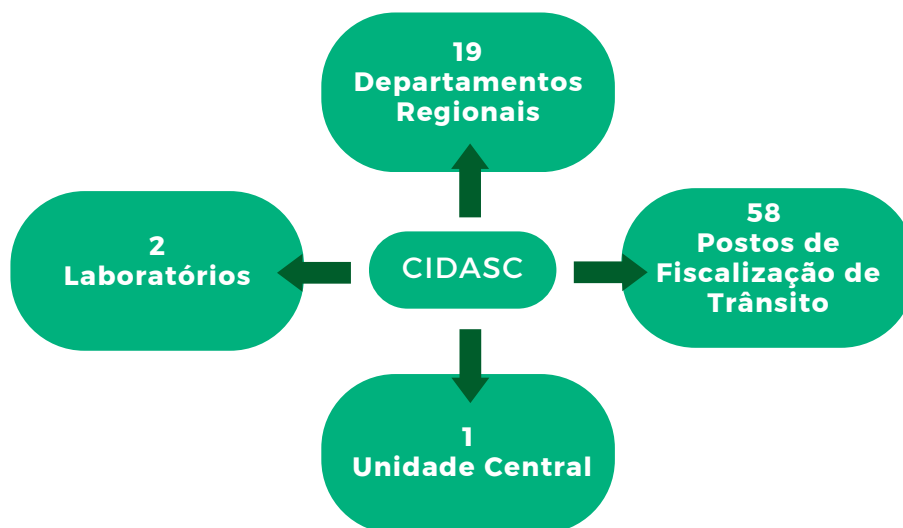
V - estabelecer critérios para credenciamento, reconhecimento, extensão para novas demandas tecnológicas e monitoramento de laboratórios para exercício das atividades previstas no inciso bem como fiscalizar sua execução;

VI - desenvolver as atividades de operador portuário no Terminal Graneleiro de São Francisco do Sul;

VII - assegurar e garantir tratamento favorecido e simplificado para as agroindústrias familiares de pequeno porte e de economia solidária no sistema de inspeção e vigilância sanitária.

Visando atender sua missão, a Cidasc conta com mais de 1 (um) mil colaboradores diretos e uma estrutura organizacional descentralizada DE 19 Departamentos Regionais e um Escritório Central localizado em Florianópolis, além dos 58 postos fixos de fiscalização que formam um cinturão de proteção às divisas do Estado.

Deste modo, a empresa consegue administrar cada região de acordo com as suas características regionais, o que proporciona maior efetividade em suas ações, e controlar a entrada e saída de animais e vegetais e seus subprodutos.



Por fim, os objetivos estratégicos definidos para os próximos quatro anos são:

Defesa Agropecuária:

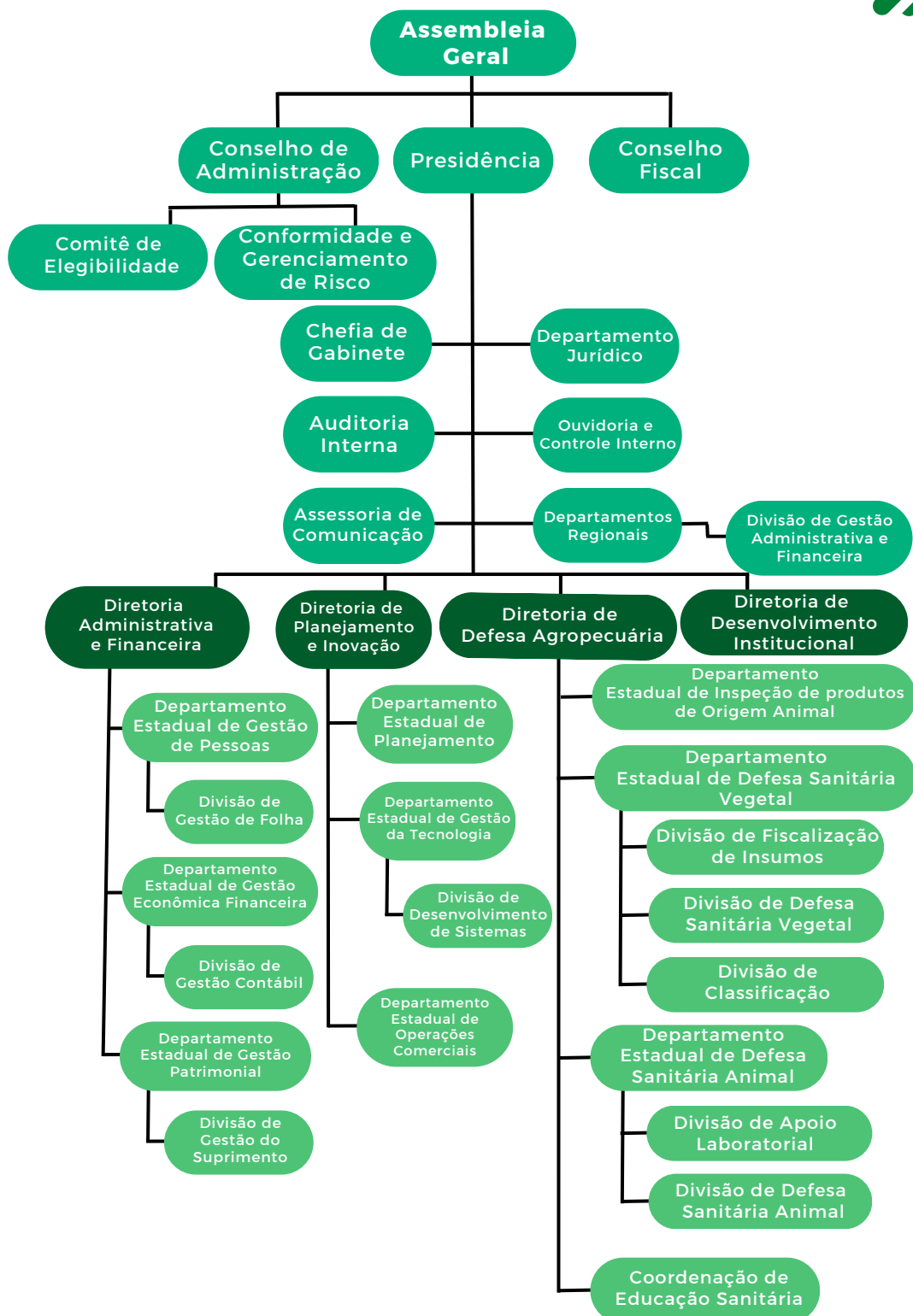
- Fortalecer o esforço de Defesa Agropecuária por meio de ações de educação sanitária, vigilância, fiscalização, inspeção, classificação e apoio laboratorial;
- Evitar o ingresso e controlar as doenças dos animais;
- Evitar o ingresso e controlar as pragas e doenças vegetais;
- Garantir a idoneidade dos insumos agrícolas;
- Garantir a inocuidade dos produtos de origem animal e vegetal;
- Otimizar os processos operacionais de Defesa Agropecuária com base na consolidação de melhores práticas.

Corporativo:

- Estabelecer mecanismos para maximizar a profissionalização da organização e a retenção de seu capital humano;
- Ampliar e modernizar a infraestrutura física e tecnológica;
- Garantir a estabilidade do repasse de recursos (custeio e investimento) do Governo do Estado para a Cidasc.

3. INSTÂNCIAS DE GOVERNANÇA

A estrutura de Governança da companhia é composta pelo Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Comitê de Elegibilidade, Diretoria Executiva e demais departamentos de assessoramento.



A Cidasc tem o compromisso de atuar de forma ética e em conformidade com os princípios que regem a administração pública e para isso conta com Sistema de Controle Interno atuando nas 3 (três) linhas de defesa. A primeira linha de defesa é composta pelos responsáveis por monitorar e controlar os processos de trabalho dentro dos seus setores de atuação. A segunda linha de defesa é composta por funções de gestão de risco e de conformidade. Essas funções, que também estão submetidas ao controle e direção da alta administração, são implementadas para garantir que os controles e os processos de gerenciamento de riscos executados pela primeira linha de defesa funcionem de acordo com o estabelecido, principalmente por meio do monitoramento contínuo. A Auditoria Interna na função de aferir os controles internos e a efetividade do gerenciamento dos riscos e dos processos de governança compõem a terceira linha de defesa do Sistema de Controle Interno da companhia.

Na execução do plano de integridade serão também utilizadas as 3 (três) linhas de defesa. Os responsáveis pela execução de cada prática e medida de mitigação serão acompanhados pela Alta Administração, Controle Interno e terão as atividades aferidas pela Auditoria Interna, além, de avaliação do órgão externo, à CGE.

A empresa possui em seus instrumentos normativos internos o Regimento Interno da Cidasc, que é o documento que define a competência das Unidades Organizacionais da empresa e as atribuições de seus dirigentes, objetivando nortear as ações desenvolvidas nos seus diversos níveis hierárquicos. Aprovado pelo Conselho de Administração, em reunião do dia 03 de maio de 2022, reflete a situação atual da empresa. Assim sendo, seu aprimoramento e revisões serão realizados sempre que necessário, visando mantê-lo permanentemente atualizado.

Possui ainda o Código de Conduta e Integridade que é fundamentado nos valores da Cidasc e orienta o comportamento pessoal e profissional nos relacionamentos com seus colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros, prestadores de serviços, concorrentes, governo, comunidade e sociedade, sendo primordial que sejam mantidas relações de confiança, integridade e respeito com estes. Este Código norteia a conduta profissional pelo respeito a um conjunto de valores éticos e morais que devem estar presentes em todos os relacionamentos.



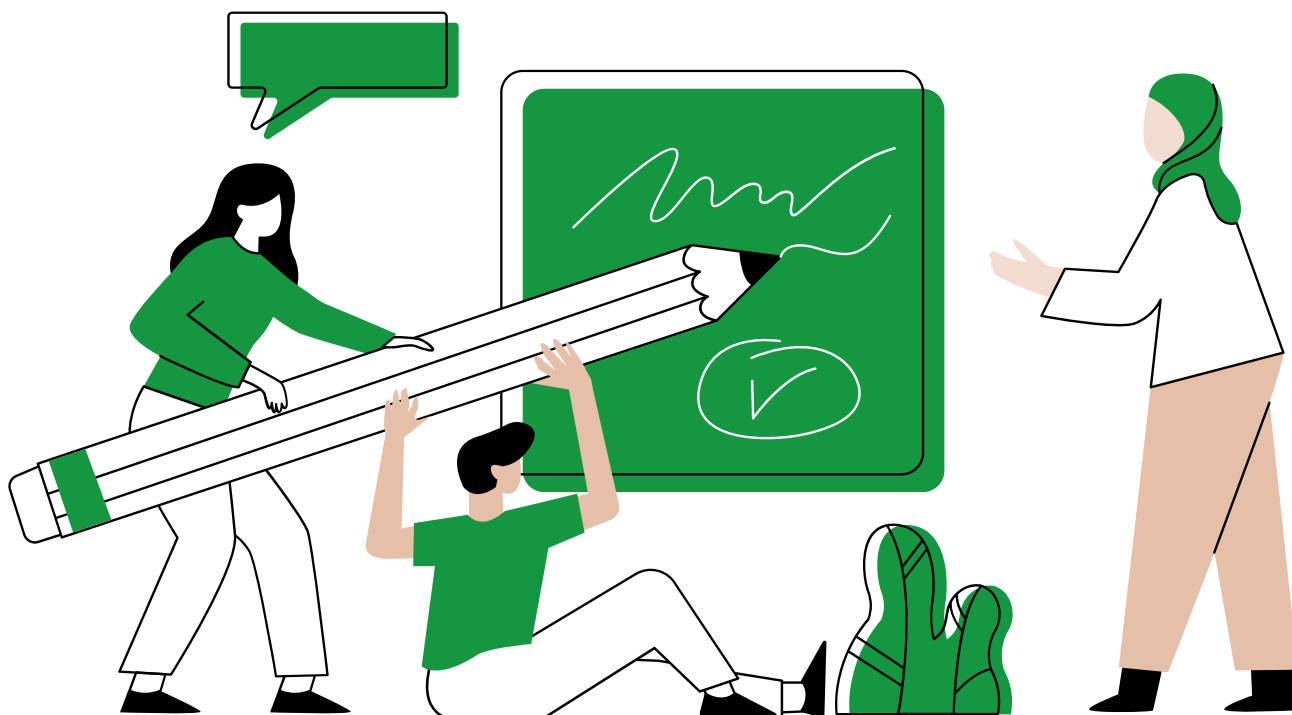
4. GESTÃO DO PLANO

O desenvolvimento adequado do Programa de Integridade e Compliance exige uma equipe responsável pelo acompanhamento, monitoramento e gestão das ações e medidas de integridade a serem implementadas.

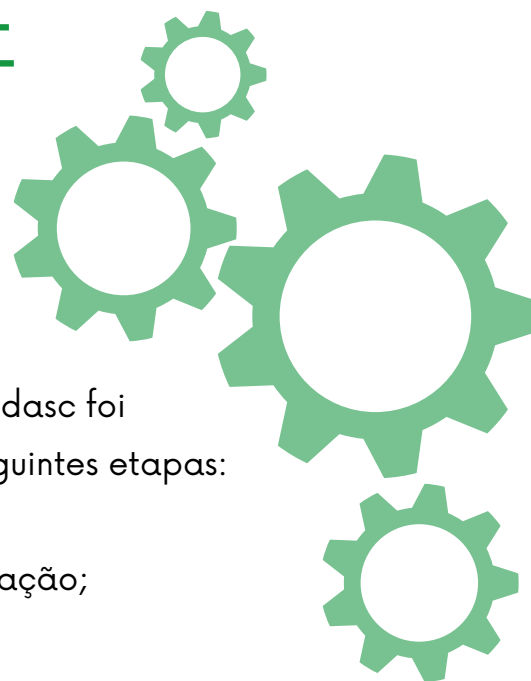
A companhia nomeou uma equipe de empregados para a implantação do programa de Integridade da Companhia. A equipe de integridade e compliance deve ser dotada de autonomia, independência, imparcialidade, recursos materiais, financeiros e humanos necessários ao desempenho de suas atribuições funcionais. Sempre que necessário, deve ser garantido o acesso a Diretoria e Conselho de Administração.



O ciclo proposto para o Plano de Integridade será julho/2023 à junho/2024. A Comissão formada para a implantação do programa, nomeada através da Portaria Cidasc nº 20.322, será responsável pela efetivação do programa de Integridade e Compliance.



5. FASES DA IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE



O Programa de Integridade e Compliance da Cidasc foi estruturado para ser executado trilhando das seguintes etapas:

- I - adesão e comprometimento da alta administração;
- II - identificação e classificação dos riscos;
- III - definição dos riscos a serem trabalhados no programa;
- IV - divulgação do programa;
- V - monitoramento e avaliação do programa;
- VI - atualização do programa para o novo ciclo.



5.1. Adesão e comprometimento da alta administração

O termo de adesão ao programa de Integridade e Compliance (em Anexo), encaminhado pela Controladoria Geral do Estado - CGE, através do processo digital CGE 542/2022, sendo assinado na data 20/05/2022 pelo Presidente da companhia à época, senhor Junior Kunz, demonstra o compromisso da alta administração com a promoção da cultura da integridade na companhia. A mensagem da atual Presidente, Sra Celles Regina de Matos, nas páginas iniciais deste Programa de Integridade, reforça o compromisso assumido pela companhia.

5.2. Identificação e classificação dos riscos

Os Riscos de Integridade são possibilidades de ocorrência de eventos relacionados à corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, que venham a divergir dos valores e princípios éticos aceitos pela companhia.

A identificação dos riscos de integridade exige a participação de todos os colaboradores, oportunizando uma visão descentralizada de cada área de atuação e contribuindo com uma exposição detalhada de situações vivenciadas ao longo da história da companhia.

A fase de identificação dos riscos contou com a participação da equipe da CGE e da comissão de compliance da CIDASC e foi composto pela avaliação dos(as):

I - Atendimentos de Ouvidoria (Canal de denúncia);

II - Procedimentos Administrativos Disciplinares instaurados nos últimos anos (Apuração de desvio de conduta);

III - Envio de formulário a todos os colaboradores da Instituição para avaliação da percepção dos colaboradores, quanto aos riscos de desvio de conduta na companhia;

IV - Entrevistas realizada pela CGE com colaboradores dos departamentos de controle e planejamento da Instituição;

A classificação dos riscos é definida através da matriz de probabilidade e impacto, a partir da percepção dos empregados da companhia. Neste programa de Integridade e Compliance foi utilizado a escala de 1 à 5 para a percepção de probabilidade e impacto.

MATRIZ DE RISCOS DE INTEGRIDADE (5 X 5)

PROBILIDADE DE	IMPACTO				
	MUITO BAIXA (1)	BAIXO (2)	MÉDIO (3)	ALTO (4)	MUITO ALTO (5)
MUITO ALTA (5)	Risco Médio (5)	Risco Médio (10)	Risco Alto (15)	Risco Extremo (20)	Risco Extremo (25)
ALTA (4)	Risco Baixo (4)	Risco Médio (8)	Risco Alto (12)	Risco Extremo (16)	Risco Extremo (20)
MÉDIA (3)	Risco Baixo (3)	Risco Médio (6)	Risco Médio (9)	Risco Alto (12)	Risco Alto (15)
BAIXA (2)	Risco Baixo (2)	Risco Baixo (4)	Risco Médio (6)	Risco Médio (8)	Risco Médio (10)
MUITO BAIXA (1)	Risco Baixo (1)	Risco Baixo (2)	Risco Baixo (3)	Risco Baixo (4)	Risco Médio (5)

A partir das análises das informações obtidas na fase de identificação dos riscos, foram apontados e classificados os seguintes os riscos de integridade abaixo:

MAPEAMENTO COORDENADO PELA DIRETORIA DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE (DIC-CGE)	
ITEM RISCO	EVENTO/DESCRIÇÃO DO RISCO
1	DESCONFIGURAÇÃO DO VEÍCULO PÚBLICO PARA FINS PRIVADOS
2	CONFLITO DE RELACIONAMENTO ENTRE OS SERVIDORES
3	OMISSÃO NA ATUAÇÃO FIM DA ENTIDADE
4	INFRAÇÃO DICIPLINAR POR SERVIDORES
5	INFRAÇÕES DICIPLINARES POR SERVIDORES
6	EXPOSIÇÃO POR DÉFICIT DE PESSOAL
7	PRESSÃO EXTERNA NA ATIVIDADE FIM
8	UTILIZAÇÃO DE VEÍCULO PÚBLICO PARA FINS PRIVADOS
9	INTERFERENCIA POLÍTICA INDEVIDA
10	VULNERABILIDADE EM FACE DA ALTERAÇÃO DE GESTÃO
11	INTERFERÊNCIA POLÍTICA NAS COMPETÊNCIAS TÉCNICAS
12	INOBSERVÂNCIA DE PROCEDIMENTOS INTERNOS
13	BURLA DE PROCEDIMENTODA ATIVIDADE FIM
14	AUSÊNCIA DE PROCESSOS INTERNOS/PLANEJAMENTO
15	DESVIO DA FINALIDADE DE PROCEDIMENTO
16	AUSÊNCIA DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA
17	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DESVIRTUADA
18	INEFETIVIDADE DOS PROCESSOS DISCIPLINARES
19	AUSÊNCIA DE CRITÉRIOS TÉCNICOS EM RELAÇÃO AS NOMEAÇÕES
20	CONFLITO DE INTERESSES - PRESSÃO PARA LIBERAÇÃO DE EMPRESAS
21	PRESSÃO EXTERNA (TERCEIROS) NA ATUAÇÃO FIM
22	PERSEGUIÇÃO INDEVIDA EM FACE DE SERVIDORES OU TERCEIRIZADOS
23	ASSÉDIO MORAL CONTRA SERVIDORES E TERCEIRIZADOS
24	ABUSO DE PODER EM FACE DE SUBORDINADOS
25	DESVIO DE FUNÇÃO DE SERVIDORES OU TERCEIRIZADO
26	DESVIO DE CONDUTA DE SERVIDOR E CHEFIAS
27	DEFASAGEM DOS SISTEMAS

5.3. Definição dos riscos a serem trabalhados no programa:

Os riscos inicialmente identificados foram reavaliados pela comissão de Integridade e Compliance.

Foram observados riscos de natureza semelhantes e riscos que poderiam ser tratados de forma conjunta, desta forma, houve a unificação de risco. Ainda, verificou-se riscos que excedem os limites de atuação da companhia e riscos que serão tratados em parceria com a CGE.

A partir da relação de riscos identificados e revisados pela Comissão de Integridade e Compliance, foi definida para atuação neste ciclo do Programa de Integridade e Compliance a relação de riscos abaixo:

TABELA DE IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS – PERCEPÇÃO CIDASC					
ITEM	EVENTO DE RISCO	SETOR / ÁREA / PROCESSO	NÍVEL DE RISCO (PROBABILIDADE X IMPACTO)	CAUSAS / FONTES	CONSEQUÊNCIAS / EFEITOS
RISCO 01	INTERFERÊNCIA EXTERNA/POLÍTICA E CONFLITO DE INTERESSES	Controle Interno e Ouvidoria	20	Atividade finalística de fiscalização atuando na maioria das vezes com pressão externa	Não cumprimento da finalidade de companhia
RISCO 02	INFRAÇÃO DISCIPLINARES E DESVIO DE CONDUITA	Gestão de Pessoas / Controle Interno e Ouvidoria	12	Falta de Capacitação sobre ética e integridade	Prejuízo ao erário / Infração administrativa / Criminal
RISCO 03	CONFLITO DE RELACIONAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO	Gestão de Pessoas	16	Falta de Capacitação de Gestão de Pessoas e Resolução de Conflitos	Infração Disciplinar e Ambiente de trabalho conflituoso
RISCO 04	INEFIÊNCIA NA ATUAÇÃO DOS GESTORES	Gestão de Pessoas	16	Falta de Capacitação dos Gestores	Ausência de Cultura Organizacional
RISCO 05	INEFIÊNCIA NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E AUSÊNCIA DE FEEDBACKS	Gestão de Pessoas	20	Processo de avaliação desatualizado / incompleto e déficit de treinamento para feedbacks	Falta de efetividade na avaliação e evolução dos colaboradores
RISCO 06	INEFETIVIDADE DOS PROCESSOS DISCIPLINARES	Departamento Jurídico / Controle Interno e Ouvidoria	12	Norma disciplinar burocrática, baixa capacitação dos membros das comissões e falta de apoio nos Procedimentos Disciplinares	Falta de efetividade na execução dos processos disciplinares
RISCO 07	FALTA DE PADRONIZAÇÃO DE PROCEDIMENTOS INTERNOS DAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS – DEGEF/DEGEF/DEOCO /DEPAT	Departamento de Planejamento e Gestão de Pessoas	12	Manuais de procedimentos desatualizados / incompletos e falta de treinamentos periódicos	Erros, retrabalhos e desorganização administrativa
RISCO 08	UTILIZAÇÃO INDEVIDA DE VEÍCULOS OFICIAIS	Departamento de Patrimônio	12	Falta de manual interno quanto a uso dos veículos e de controle de identificação	Prejuízo ao erário e cumprimento da imagem da companhia

A partir dos riscos identificados, a companhia definiu as medidas e ações a serem adotadas no ciclo deste programa de Integridade e Compliance para prevenção e mitigação. Para as medidas aprovadas foram especificados prazos e responsabilidades para conclusão conforme quadro abaixo:

TABELAS DE MEDIDAS DE MITIGAÇÃO DOS RISCOS

Risco 01: INTERFERÊNCIA EXTERNA / POLÍTICA E CONFLITO DE INTERESSES

MEDIDAS	PRAZO (MESES)	ÁREA RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO CONSULTIVO	APROVADOR
Orientação aos empregados quanto a identificação e comunicação (informar o canal adequado) das ocorrências de pressões internas/externas	6	Controle Interno e Ouvidoria	-	Presidência

Risco 02: INFRAÇÃO DISCIPLINARES E DESVIO DE CONDUTA

MEDIDAS	PRAZO (MESES)	ÁREA RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO CONSULTIVO	APROVADOR
Plano de Treinamento e ampla divulgação do Código de Conduta e Integridade	6	Gestão de Pessoas	Controle Interno e Ouvidoria	Presidência
Treinamento para Gestores focado no tema assédio moral e abuso de poder	6	Gestão de Pessoas	Controle Interno e Ouvidoria	Presidência

Risco 03: CONFLITO DE RELACIONAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO

MEDIDAS	PRAZO (MESES)	ÁREA RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO CONSULTIVO	APROVADOR
Treinamento aos Gestores sobre Gestão de Pessoas e Resolução de Conflitos	6	Gestão de Pessoas	Controle Interno e Ouvidoria	Presidência
Disponibilização de uma pessoa especializada para dar apoio aos gestores nos casos de conflitos	6	Gestão de Pessoas	Controle Interno e Ouvidoria	Presidência

Risco 04: INEFICIÊNCIA NA ATUAÇÃO DOS GESTORES

MEDIDAS	PRAZO (MESES)	ÁREA RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO CONSULTIVO	APROVADOR
Criação do curso de formação de gestores (Previsto no Plano Gerencial)	12	Gestão de Pessoas	Controle Interno e Ouvidoria	Presidência

Risco 05: INEFICIÊNCIA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E AUSÊNCIA DE FEEDBACKS

MEDIDAS	PRAZO (MESES)	ÁREA RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO CONSULTIVO	APROVADOR
Revisão do processo de avaliação de desempenho. Pontos a verificar: Intervalo entre o período avaliado e avaliação; avaliadores; avaliação de gestores pelos subordinados; itens avaliados	12	Gestão de Pessoas	Controle Interno e Ouvidoria	Presidência

Criação de treinamento e manual de aplicação de feedbacks	12	Gestão de Pessoas	Controle Interno e Ouvidoria	Presidência
Criação de sistema de análise dos dados (BI) das avaliações realizadas por todos os empregados	12	Tecnologia da Informação – Gestão de Pessoas	Controle Interno e Ouvidoria	Presidência
Revisão e implementação da política de maturidade funcional	12	Gestão de Pessoas	Controle Interno e Ouvidoria	Presidência

Risco 06: INEFETIVIDADE DOS PROCESSOS DISCIPLINARES

MEDIDAS	PRAZO (MESES)	ÁREA RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO CONSULTIVO	APROVADOR
Atualização das normas disciplinares – Objetivo: otimização do processo de apuração de desvios de conduta	6	Controle Interno e Ouvidoria	Gestão de Pessoas – Jurídico	Presidência
Treinamentos para membros das comissões disciplinares	6	Jurídico	Gabinete	Presidência
Disponibilização uma pessoa especializada (conhecimento jurídico) para apoio à comissões disciplinares	6	Jurídico	Gabinete	Presidência

Risco 07:FALTA DE PADRONIZAÇÃO DE PROCEDIMENTOS INTERNOS DAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS – DEGEP / DEGEF / DEOCO / DEPAT

MEDIDAS	PRAZO (MESES)	ÁREA RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO CONSULTIVO	APROVADOR
Revisão e/ ou Criação dos Manuais e normativas dos procedimentos de cada área (DEGEP/DEGEF/DEOCO/DEPAT)	12	Planejamento	Controle Interno e Ouvidoria – Gestão Documental	Presidência
Criação de Plano Anual de Treinamento a todos os empregados que executam rotinas administrativas	6	Gestão de Pessoas	Controle Interno e Ouvidoria	Presidência

Risco 08: UTILIZAÇÃO INDEVIDA DE VEÍCULOS OFICIAIS

MEDIDAS	PRAZO (MESES)	ÁREA RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO CONSULTIVO	APROVADOR
Criação de regulamento/ manual de utilização de veículos da Cidasc	6	Patrimônio	Controle Interno e Ouvidoria	Presidência
Criar plano para manutenção de identificação da frota (adesivos)	6	Patrimônio	Controle Interno e Ouvidoria	Presidência
Colocação de adesivos com informação da Ouvidoria do Estado em todos os veículos da Frota	6	Patrimônio	Controle Interno e Ouvidoria – Comunicação (ASCOM)	Presidência

5.4. Divulgação do programa:

Para a efetividade do programa Integridade e Compliance exige-se que todos os colaboradores tenham ciência da conduta ética admitida na companhia e das medidas que serão adotadas no programa. A ampla divulgação do programa contará com a apresentação, envio e treinamentos periódicos aos colaboradores.

5.5. Monitoramento e avaliação do programa:

A Comissão de Integridade e Compliance possui a responsabilidade de avaliar o programa ao final do período definido para execução das medidas propostas, e, juntamente com os departamentos consultivos e alta administração fazer o monitoramento do programa.

Compete a cada área responsável a execução das ações/medidas propostas de mitigação, sendo o acompanhamento realizado pelo departamento consultivo.

A partir da início do programa, a comissão se reunirá mensalmente e o monitoramento e avaliação seguirá a seguintes etapas:

- Verificação e atualização das ações executadas (ou em execução) pelas áreas responsáveis;
- Avaliação do cronograma de cada atividade e reajuste se necessário;
- Realinhamento com as áreas responsáveis em caso de deficiência na execução das medidas;
- Comunicação a alta administração do andamento do programa; e
- Avaliação conclusiva do programa ao final do ciclo.

5.6. Atualização do programa para o novo ciclo:

A atualização do programa de Integridade e Compliance deverá ter início, pelo menos, 3 (três) meses antes do encerramento do ciclo do programa atual e deverá seguir as etapas de implantação previstas no item 5.

A etapa de identificação e classificação dos riscos na atualização do programa continuará sendo de extrema importância e poderá sofrer alterações significativas em razão da execução do programa atual e da nova percepção de riscos pelos colaboradores.

A atualização do programa observará a avaliação do programa atual, devendo serem realizados ajustes e correções para o novo ciclo.

6. ANEXOS



ESTADO DE SANTA CATARINA
CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO

TERMO DE COMPROMISSO E ADESÃO AO PROGRAMA DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE

Por este Termo, manifesto a adesão da Companhia Integrada de Desenvolvimento Agrícola de Santa Catarina (CIDASC) ao Programa de Integridade e Compliance no âmbito do Poder Executivo, em cumprimento da Lei Estadual n. 17.715, de 23 de janeiro de 2019, sob coordenação da Controladoria-Geral do Estado (CGE), por meio da sua Diretoria de Integridade e Compliance (DIC).

A decisão de implantar um Programa de Integridade e Compliance firma o nosso compromisso com o combate e a prevenção à corrupção e aos desvios em todas as formas e contextos, bem como com a ética, a integridade, a transparência e o controle social. Por meio deste Termo, também declaramos o compromisso com os objetivos do Programa, descritos no art. 2º da referida Lei.

Com a elaboração e a implantação do Programa de Integridade e Compliance buscamos promover a melhoria do ambiente ético em nossa organização, com foco na gestão de riscos, transparência, e respeito às leis e regulamentos, comprometendo-nos a zelar pelo cumprimento, monitoramento e atualização das medidas necessárias para que alcancemos o valor público dos resultados esperados pela sociedade catarinense.

A partir de mudanças culturais e estruturais a serem implementadas, fortaleceremos o nosso ambiente de integridade, contribuindo para a criação de uma rede de confiança e de credibilidade baseada em comportamentos éticos individuais, coletivos e institucionais.

Florianópolis, data da assinatura digital.

JÚNIOR KUNZ
Presidente



Código para verificação: 2IQ955RZ

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

✓ JUNIOR KUNZ (CPF: 049.XXX.189-XX) em 20/05/2022 às 08:53:11
Emitido por: "SGP-e", emitido em 21/02/2022 - 15:22:42 e válido até 21/02/2122 -
15:22:42. (Assinatura do sistema)

Para verificar a autenticidade desta cópia, acesse o link <https://portal.sgpe.sea.sc.gov.br/portal-externo/conferencia-documento/Q0dFXzE4MTM5XzAwMDAwNTQyXzU1MF8yMDIyXzJJUTk1NVJa> ou o site <https://portal.sgpe.sea.sc.gov.br/portal-externo> e informe o processo CGE 00000542/2022 e o código 2IQ955RZ
ou aponte a câmera para o QR Code presente nesta página para realizar a conferência.