

# DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 25/02/2026 | Edição: 37 | Seção: 1 | Página: 79

Órgão: Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima/Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade

## PORTARIA ICMBIO Nº 257, DE 16 DE JANEIRO DE 2026

Aprova o Plano de Integridade do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade, para o período 2026 - 2028 (processo ICMBio nº 02070.020242/2025 - 88).

O PRESIDENTE SUBSTITUTO DO INSTITUTO CHICO MENDES DE CONSERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE - ICMBio, designado pela Portaria de Pessoal nº 10/MMA, de 11 de janeiro de 2023, publicada no Diário Oficial da União de 12 de janeiro de 2023, no uso das competências atribuídas pelo art. 15, Seção I, Capítulo VI do Anexo I do Decreto nº 12.258, de 25 de novembro de 2024, resolve:]

Art. 1º Aprovar o Plano de Integridade do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade - 2026/2028, na forma do Anexo a esta Portaria.

Parágrafo único. O anexo único a que se refere o caput será publicado e divulgado no portal do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade, por meio do endereço eletrônico institucional.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**MARCELO MARCELINO DE OLIVEIRA**

ANEXO

PLANO DE INTEGRIDADE DO INSTITUTO CHICO MENDES DE CONSERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE - 2026/2028

### 1 - APRESENTAÇÃO DO PLANO

A Política de Governança da Administração Pública Federal, instituída pelo Decreto nº 9.203/2017, estabeleceu diretrizes para uma gestão pública mais eficiente, ética e transparente. Entre essas diretrizes, está a obrigatoriedade de que órgãos e entidades federais implementem Programas de Integridade.

Esses programas reúnem ações para prevenir, detectar e corrigir irregularidades, fraudes, desvios éticos e de conduta, além de atos de corrupção do agente público civil. No Instituto Chico Mendes, esse compromisso foi formalizado pela Portaria nº 923, de 8 de setembro de 2020, que instituiu o Programa de Integridade Integra+, a ser executado por meio de Planos de Integridade revisados periodicamente.

O primeiro plano publicado em 2020, por meio da Portaria nº 922, de 8 de setembro de 2020, representou um marco importante na estruturação da cultura de integridade do Instituto. A segunda edição, lançada em 2022, por meio da Portaria nº 1.010, de 05 de outubro de 2022, reforçou esse caminho e trouxe novos avanços.

Esta terceira edição consolida uma abordagem integrada, articulando diferentes áreas do ICMBio. Alinhada aos objetivos e diretrizes do Decreto nº 11.529/2023 - que institui tanto o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação - SITAI quanto a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal - , a proposta é superar iniciativas isoladas e construir um ecossistema de integridade mais coeso e eficiente, no qual as ações se complementem e fortaleçam a cultura institucional. Nesse sentido, o presente Plano tem a função de organizar as medidas de integridade a serem adotadas no período de 2026 a 2028.

Assim, mais do que mecanismos de controle, o Plano busca reforçar a governança, ampliar a transparência e contribuir para a consolidação dos valores éticos - profissionais em um ambiente organizacional, responsável e alinhado à missão do Instituto: "Cuidar da natureza com as pessoas."

### 2 - CONHECENDO O INSTITUTO CHICO MENDES DE CONSERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE



## 2.1 - O INSTITUTO

O Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade - ICMBio é uma autarquia federal de regime especial vinculada ao Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima - MMA. Sua missão é cuidar da natureza com as pessoas, e sua visão de futuro consiste em integrar a biodiversidade e as Unidades de Conservação ao cotidiano delas, promovendo sua valorização por meio da formulação, implementação e execução de políticas públicas.

Criado pela Lei nº 11.516, de 28 de agosto de 2007, o ICMBio integra o Sistema Nacional do Meio Ambiente - Sisnama e exerce papel estratégico na política ambiental do país, com a finalidade de:

I - executar ações da política nacional de unidades de conservação da natureza, referentes às atribuições federais relativas à proposição, implantação, gestão, proteção, fiscalização e monitoramento das unidades de conservação instituídas pela União;

II - executar as políticas relativas ao uso sustentável dos recursos naturais renováveis e ao apoio ao extrativismo e às populações tradicionais nas unidades de conservação de uso sustentável instituídas pela União;

III - fomentar e executar programas de pesquisa, proteção, preservação e conservação da biodiversidade e de educação ambiental;

IV - exercer o poder de polícia ambiental para a proteção das unidades de conservação instituídas pela União; e

V - promover e executar, em articulação com os demais órgãos e entidades envolvidos, programas recreacionais, de uso público e de ecoturismo nas unidades de conservação, onde estas atividades sejam permitidas.

O Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade é responsável pela gestão de aproximadamente 81,2 milhões de hectares de áreas terrestres e 91,8 milhões de hectares de áreas marinhas; área abrangida pelas 344 Unidades de Conservação federais em todos os biomas do Brasil. Proteger e manejar esses territórios de forma sustentável é sua principal atribuição.

A estrutura regimental do Instituto foi aprovada pelo Decreto nº 12.258, de 25 de novembro de 2024, e detalhada posteriormente pela Portaria nº 2.993, de 1º de agosto de 2025, que apresenta o quadro de cargos em comissão e funções de confiança.



## 2.2 - GESTÃO ESTRATÉGICA

O novo Planejamento Estratégico do ICMBio para o período de 2025 - 2027 foi instituído por meio da Portaria nº 1.164, de 1º de abril de 2025. Trata - se do instrumento que estabelece prioridades, objetivos e resultados estratégicos da instituição para o referido período, orientando a tomada de decisão e garantindo coerência e alinhamento das ações institucionais. O compromisso firmado pelo ICMBio com a gestão estratégica está inteiramente alinhado ao Decreto nº10.382, de 28 de maio de 2020, que institui o Programa de Gestão Estratégica e Transformação do Estado no âmbito da administração pública federal.

O Mapa Estratégico do ICMBio está estruturado em quatro perspectivas. Os resultados gerais que o Instituto busca entregar à sociedade estão apoiados em grandes resultados agregados, descritos na perspectiva de incremento dos resultados institucionais. Esses, por sua vez, se vinculam a objetivos estratégicos em processos estruturantes e finalísticos, que fundamentam o planejamento institucional. Os elementos dessas perspectivas formam uma cadeia de resultados alinhados, evidenciando suas conexões. Já na perspectiva de processos gerenciais e de suporte, estão os objetivos considerados essenciais para viabilizar a estratégia institucional.

Não obstante, a gestão estratégica do ICMBio não se limita à definição de metas e resultados; ela também estabelece bases sólidas para a integridade institucional. Ao alinhar objetivos estratégicos com práticas de governança e mecanismos de controle, o planejamento contribui para prevenir riscos, promover transparência e assegurar que as ações do Instituto sejam conduzidas com ética e responsabilidade, fortalecendo a confiança da sociedade na atuação do órgão.

## 3 - INSTÂNCIAS E FUNÇÕES DE INTEGRIDADE

A integridade deve permear toda a estrutura de governança e gestão do Instituto, assegurando que os agentes públicos compreendam suas responsabilidades e contem com os recursos e orientações necessárias para o exercício de suas funções (OCDE, 2020). O fortalecimento da integridade sob uma abordagem sistêmica contribui diretamente para o alcance da missão institucional e para a melhoria dos serviços prestados à sociedade. As instâncias e funções apresentadas a seguir compõem o ecossistema de integridade do ICMBio. Atuam de forma articulada para promover a cultura da integridade, mitigar riscos e consolidar um ambiente organizacional ético e transparente.

### 3.1 - REDE DE INTEGRIDADE DO MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE E MUDANÇA DO CLIMA - RIMMA

O RIMMA foi instituído no âmbito do MMA e de suas entidades vinculadas por meio da Portaria GM/MMA nº881, de 28 de dezembro de 2023 sendo integrada pelos seguintes órgãos e entidades:

I - Assessoria Especial de Controle Interno do Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima;

II - um representante da Corregedoria, da Ouvidoria e da Comissão de Ética do Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima;

III - um representante da Ouvidoria do Serviço Florestal Brasileiro - SFB;

IV - um representante da Auditoria Interna, da Corregedoria, da Ouvidoria, da Comissão de Ética e da unidade setorial do SITAI, quando houver, no âmbito do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - Ibama;

V - um representante da Auditoria Interna, da Corregedoria, da Ouvidoria, da Comissão de Ética e da unidade setorial do SITAI, quando houver, no âmbito do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade - ICMBio; e

VI - um representante da Auditoria Interna, da Corregedoria, da Ouvidoria, da Comissão de Ética e da unidade setorial do SITAI, quando houver, no âmbito do Instituto de Pesquisas Jardim Botânico do Rio de Janeiro - JBRJ.

A Rede tem como objetivo promover a integração e discussão sobre integridade, controle, participação social, acesso à informação e condutas éticas, proporcionando um espaço para construção e projetos colaborativos e transversais na temática de integridade. As reuniões da RIMMA ocorrem em caráter ordinário, a cada quadrimestre, sem prejuízo da realização de reuniões de caráter extraordinário. As atas das reuniões são divulgadas no site do MMA em até 30 (trinta) dias do fim de cada reunião.

### 3.2 - COMITÊ TÉCNICO DE GOVERNANÇA DE RISCOS, INTEGRIDADE E CONTROLES - CTGRIC

Instituído pela Portaria ICMBio nº 4.007, de 29 de novembro de 2023, e atualizado pela Portaria ICMBio nº4.529, de 24 de outubro de 2025, o Comitê atua como instância de apoio à governança, à gestão de riscos, aos controles e à integridade interna do ICMBio, sendo o responsável pelo suporte e assessoramento ao Comitê Gestor do Instituto na avaliação, orientação e monitoramento da governança institucional, nas áreas de gestão de riscos, integridade e controles internos.

O CTGRIC compõe, como Unidade Setorial de Integridade do ICMBio - USI, o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal - SITAI, no que compete à gestão da integridade.

O Comitê é composto pelos titulares, ou respectivos substitutos em caso de impedimento ou vacância, das seguintes áreas:

I - Auditoria Interna;

II - Comissão de Ética;

III - Coordenação de Carreira e Gestão Estratégica de Pessoas;

IV - Coordenação de Governança;

V - Coordenação - Geral de Comunicação Social;

VI - Coordenação - Geral de Governança e Gestão Estratégica;

VII - Coordenação - Geral de Gestão de Pessoas;



VIII - Corregedoria;

IX - Mediar;

X - Ouvidoria; e

XI - Serviço de Qualidade de Vida no Trabalho.

A Coordenação - Geral de Governança e Gestão Estratégica - CGGE exerce a função de Presidente do Comitê, enquanto a Coordenação de Governança - CGOV atua como Secretaria Executiva.

### 3.3 - AUDITORIA INTERNA - AUDIT

A Auditoria Interna é um órgão de assessoramento direto da Presidência do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade, com atuação independente e objetiva. Sua missão é melhorar e proteger o valor organizacional, fornecendo serviços de auditoria que apoiem a Alta Administração e as unidades organizacionais na consecução dos objetivos institucionais. Para tanto, a Auditoria Interna realiza trabalhos de avaliação e consultoria, utilizando - se de uma abordagem sistemática e planejada para avaliar os aspectos relacionados à governança, aos controles internos e à gestão de riscos, incluindo os riscos de integridade.

Nesse sentido, cabe registrar que a Auditoria Interna deve elaborar, a cada ano, o planejamento dos trabalhos de auditoria para o exercício subsequente, os quais são consolidados no Plano Anual de Atividades da Auditoria Interna - PAINT que é submetido à aprovação do Comitê Gestor do ICMBio. Conforme estabelecido no Estatuto da Auditoria Interna do ICMBio (Portaria nº 942/2020), vale mencionar que o Auditor - Chefe, titular da AUDIT, subordina - se administrativamente ao Presidente do ICMBio e funcionalmente ao Comitê Gestor.

Como resultado destes trabalhos de avaliação e consultoria, a auditoria propõe recomendações, fornece orientações e dissemina boas práticas de gestão, contribuindo para que o órgão atinja seus objetivos institucionais com eficiência e integridade. Portanto, atuando como um parceiro estratégico da gestão, a auditoria visa aprimorar e fortalecer os processos avaliados e agregar valor à organização.

Além destes serviços de auditoria, compete à AUDIT, entre outras atribuições, acompanhar e apoiar as unidades técnicas do Instituto no atendimento das determinações e recomendações encaminhadas pelos órgãos de controle (CGU e TCU) ao ICMBio; e emitir parecer sobre a prestação de contas anual e as tomadas de contas especiais realizadas no âmbito do Instituto.

Por fim, cabe registrar que a Auditoria Interna do ICMBio compõe o Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal e está sujeita à orientação normativa e à supervisão técnica da Controladoria - Geral da União - CGU, conforme dispõe o Decreto nº 3.591, de 6/9/2000.

### 3.4 - COMISSÃO DE ÉTICA - CE

Instituída pela Portaria ICMBio nº 295, de 4 de junho de 2009, a Comissão de Ética do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade - CE/ICMBio tem como objetivo orientar e aconselhar sobre a conduta ética profissional do agente público no tratamento com as pessoas e, no resguardo do patrimônio público. Cabe ainda, apreciar e tratar as denúncias ou representações recebidas (plataforma FalaBr) ou imputadas de ofício sobre o comportamento em suposto desvio de conduta ética, assegurado ao denunciado, o processo legal - o direito ao contraditório e ampla defesa, conforme rito pela Resolução nº 10/2008 da Comissão de Ética Pública.

Se entende por Agente Público como "todo aquele que, por força de lei, contrato ou qualquer outro ato jurídico ou administrativo, preste serviços ao ICMBio de natureza permanente, temporária, excepcional ou eventual, mesmo sem remuneração ou ainda em gozo de licença ou afastamento" versado no Código de Ética do ICMBio.

Toda Comissão de Ética Setorial prevista no Decreto nº 1.171 de 1994 é composta por 3 (três) membros titulares e suplentes do quadro permanente e designados pelo dirigente para mandatos não coincidentes de três anos. Deve ter uma Secretaria Executiva com finalidade de contribuir para a elaboração e o cumprimento do plano de trabalho da gestão da ética e prover o apoio técnico e administrativo. A atuação dos membros é considerada prestação de relevante serviço público e não enseja qualquer remuneração, devendo ser registrada nos assentamentos funcionais.



Como integrante do Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal - CEP/PR (Decreto nº 6.029/2007), a CE/ICMBio participa anualmente em encontros, seminários, palestras, etc, que visam difundir orientações e alinhar conhecimentos sobre a gestão da ética, bem como promover a troca de experiência entre as instâncias.

Ainda na seara de atuação e com vistas a salvaguardar o interesse coletivo, a CE/ICMBio manifesta posição quanto à análise de consultas sobre a existência de conflito de interesses e de pedidos de autorização para o exercício de atividade privada por agente público, conforme a Lei nº 12.813/2013 e a Portaria ICMBio nº 1.109/2025; promove a educação e disseminação dos regramentos éticos, fortalecendo o compromisso com a prevenção e a manutenção de ambiente funcional saudável; e utiliza o instrumento de mediação (Resolução Nº 21/2025/CEP/PR) na busca de solução consensual em controvérsias interpessoais. Além disso, atua para inibir a prática do nepotismo (abala o mérito e fragiliza o ambiente de trabalho) no serviço público, como uma vertente da CE/ICMBio junto às instâncias de integridade para promover uma cultura de ética.

### 3.5 - COORDENAÇÃO DE CARREIRA E GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS - COCAGE

A Coordenação de Carreira e Gestão Estratégica de Pessoas - COCAGE é uma unidade vinculada à Coordenação - Geral de Gestão de Pessoas - CGGP, responsável por liderar processos estratégicos relacionados à gestão da carreira, desempenho e desenvolvimento de competências. Sua atuação busca fortalecer a governança de pessoas e assegurar práticas alinhadas aos princípios de integridade e aos objetivos institucionais.

Nesse contexto, a COCAGE desempenha papel essencial na implementação da Política de Governança de Pessoas e do Plano Diretor de Gestão de Pessoas, instrumentos que orientam condutas éticas e transparentes na gestão de pessoal. Também é responsável pelo mapeamento e desenvolvimento de competências, garantindo que as capacidades organizacionais estejam alinhadas às exigências legais e aos padrões de integridade. Além disso, coordena e monitora a sistemática de avaliação de desempenho, assegurando critérios objetivos e justos para concessão de gratificações e progressões funcionais, prevenindo riscos de favorecimento ou práticas indevidas.

A unidade ainda realiza a gestão da informação e o monitoramento dos dados, promovendo confiabilidade e transparência nos processos, e atua na operacionalização do Programa de Gestão e Desempenho - PGD, incluindo modalidades como teletrabalho, com foco em resultados e conformidade. Dessa forma, a COCAGE contribui para uma cultura organizacional íntegra, baseada na transparência e responsabilidade, fortalecendo a confiança na gestão de pessoas do Instituto.



### 3.6 - COORDENAÇÃO DE GOVERNANÇA - CGOV

A Coordenação de Governança - CGOV é uma unidade vinculada à Coordenação - Geral de Governança e Gestão Estratégica - CGGE, responsável por liderar os processos de governança organizacional e de gestão de riscos e integridade. Sua atuação é estratégica para fortalecer a cultura de ética, transparência e responsabilidade, assegurando práticas alinhadas aos princípios da boa governança pública.

Entre suas atribuições, destacam - se a coordenação da Política de Governança Institucional e da Cadeia de Valor do Instituto, bem como a implementação da Política de Gestão de Riscos em articulação com o Comitê Técnico de Governança de Riscos, Integridade e Controles - CTGRIC. A CGOV também elabora e mantém atualizados os instrumentos de gestão de riscos, conforme normativos federais, e promove iniciativas voltadas à prevenção de falhas sistêmicas, ao fortalecimento dos controles internos e à promoção da ética.

Além disso, a unidade planeja e executa ações relacionadas à Unidade Setorial do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação - SITAI, garantindo conformidade com as diretrizes legais e regulatórias. Dessa forma, a CGOV atua como um pilar essencial para a integridade institucional, fomentando práticas que reduzem vulnerabilidades, aumentam a transparência e consolidam a confiança na gestão pública.

### 3.7 - COORDENAÇÃO - GERAL DE COMUNICAÇÃO SOCIAL - CGCS

A Coordenação - Geral de Comunicação Social - CGCS, vinculada ao Presidente do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade, é responsável por garantir uma comunicação institucional clara, estratégica e integrada. Sua atuação envolve a produção e disseminação de informações, gestão das mídias institucionais, assessoria de imprensa e apoio à realização de eventos, fortalecendo o relacionamento do Instituto com a sociedade e seus diversos públicos.

Além de coordenar a comunicação estratégica e supervisionar conteúdos em diferentes formatos, a CGCS desempenha papel fundamental na divulgação das ações relacionadas à integridade, assegurando que políticas, programas e iniciativas voltadas à ética e à transparência sejam amplamente comunicadas. Essa função contribui para dar visibilidade às práticas de governança e reforçar a credibilidade institucional.

A unidade também orienta campanhas de utilidade pública, mantém atualizada a Política de Comunicação Social e promove capacitação de servidores na área, garantindo alinhamento às diretrizes do Instituto.

### 3.8 - COORDENAÇÃO - GERAL DE GOVERNANÇA E GESTÃO ESTRATÉGICA - CGGE

A Coordenação - Geral de Governança e Gestão Estratégica - CGGE atua como instância central de supervisão do macroprocesso de governança e gestão estratégica no Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade, sob orientação direta do Presidente. Sua função é garantir que as políticas e práticas institucionais estejam alinhadas aos princípios de integridade, transparência e eficiência, promovendo uma gestão orientada para resultados.

No âmbito da integridade, a CGGE exerce papel articulador e estratégico: supervisiona a implementação da Política de Gestão de Riscos e Integridade, exerce ações da Unidade Setorial do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação - SITA e orienta iniciativas voltadas ao fortalecimento dos controles internos e à prevenção de vulnerabilidades. Além disso, coordena a elaboração e modernização da Política de Governança Institucional, assegurando conformidade com normativos e boas práticas.

Sua atuação também envolve a integração com programas e políticas trans e a Política de Governança de Dados, garantindo que os processos estratégicos sejam conduzidos com ética e responsabilidade. Dessa forma, a CGGE consolida - se como um eixo estruturante da governança no Instituto, promovendo um ambiente organizacional íntegro e orientado para resultados.



### 3.9 - COORDENAÇÃO - GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS - CGGP

A Coordenação - Geral de Gestão de Pessoas é responsável por orientar e supervisionar os principais processos organizacionais de gestão de pessoas no Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade. Sua atuação compreende a gestão da força de trabalho, da qualidade de vida laboral, da carreira e desempenho, bem como o mapeamento e desenvolvimento de competências, a administração de pessoal e a implementação da Política de Desenvolvimento de Pessoas.

Entre suas atribuições, destacam - se a supervisão dos programas de formação e dos planos de desenvolvimento de pessoas, em articulação com o Comitê Gestor de Capacitação, bem como a coordenação da execução do Plano Diretor de Gestão de Pessoas, alinhado à Política de Governança de Pessoas do Instituto. A CGGP também atua em conjunto com a Coordenação - Geral de Governança e Gestão Estratégica - CGGE na execução e monitoramento do Programa de Gestão e Desempenho - PGD e da iniciativa de Dimensionamento da Força de Trabalho - DFT.

Outro eixo de sua atuação consiste na articulação com o órgão central, setoriais e seccionais do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, buscando o aprimoramento da gestão por meio do intercâmbio de experiências e informações. A unidade também responde pelo atendimento e acompanhamento de decisões judiciais e administrativas, diligências e recomendações da Procuradoria Federal Especializada, dos órgãos de execução da Procuradoria - Geral Federal, dos órgãos de controle interno e externo e do Órgão Central do SIPEC, em temas relacionados à gestão de pessoas.

Além disso, a CGGP é responsável por prestar orientação técnica e normativa às unidades organizacionais do Instituto na implementação de políticas de gestão de pessoas. Com essa atuação, a coordenação busca fortalecer a governança de pessoas, a valorização dos servidores e a eficiência

administrativa, em alinhamento aos objetivos institucionais do ICMBio.

### 3.10 - CORREGEDORIA - CORR

A Corregedoria do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade - ICMBio, conforme a Portaria nº 5.592, de dezembro de 2025, é a instância de apuração de infrações disciplinares e atos lesivos à Administração na autarquia. Atua com base no sistema de denúncias via Fala.BR, após triagem inicial realizada pela Ouvidoria. O Regulamento de Atividade Correcional está disposto na Portaria ICMBIO nº 14/2022 e é estruturada em duas divisões que possibilita aprimorar a atuação preventiva e padronizar procedimentos correcionais:

DAPREV - Divisão de Admissibilidade e Prevenção; e

DIAP - Divisão de Atos e Procedimentos.

A Corregedoria, enquanto instância de integridade, contribui para um ambiente institucional baseado na confiabilidade. Entre os principais benefícios estão:

Ambiente de confiança e integridade: aprimoramento da cultura ética e prevenção de irregularidades reforçam a credibilidade institucional, segurança jurídica e estabilidade.

Prevenção e transparência: ao priorizar ações preventivas reduz a instauração de processos disciplinares, diminuindo custos e desgastes institucionais.

Capacitação contínua: agentes públicos envolvidos em processos correcionais recebem formação especializada em temas como assédio moral e sexual e integridade pública, fomentando conhecimento e desenvolvimento profissional.

Adicionalmente, o fortalecimento da Corregedoria favorece a sinergia institucional no tema integridade, aliado a outros setores, dos quais se destaca a Ouvidoria e a Auditoria. Igualmente, destaca-se, a harmonia com outras corregedorias (MMA, Ibama, etc.) por meio de protocolos de cooperação, promovendo intercâmbio técnico, inovação e mais eficiência nos processos correcionais.

São os principais objetivos da corregedoria:

I - dissuadir e prevenir a prática de irregularidades administrativas;

II - responsabilizar servidores que cometam ilícitos disciplinares e entes privados que pratiquem atos lesivos contra a Administração Pública;

III - zelar pela eficiência, eficácia e efetividade das apurações correcionais;

IV - contribuir para o fortalecimento da integridade pública; e

V - promover a ética e a transparência na relação público - privada.

Atualmente, a Corregedoria está consolidando uma atuação preventiva e uniformizada. Entre os avanços recentes, estão:

I - visitas técnicas a Unidades de Conservação para fortalecimento da comunicação e integração institucional;

II - capacitação em temas estratégicos com parcerias, como com a CGU, abordando assédio, LGPD, saúde mental e ética pública;

III - expansão da equipe, com ingresso de três novos Analistas com perfil estratégico, voltado à entrega efetiva e preventividade;

IV - integração do Fala.BR com o ePAD;

V - mapeamento de fluxos de trabalho; e

VI - participação ativa em fóruns e na Rede de Integridade no âmbito do Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima - RIMMA e eventos nacionais de corregedorias.

Para o futuro imediato (2025 - 2026), a expectativa é de:

I - fomentar um ambiente de trabalho seguro para todos os servidores e colaboradores;

II - tornar - se unidade referência de qualidade de vida no trabalho, promovendo a satisfação, a motivação, a saúde física e mental de sua equipe;



III - ampliação das ações preventivas e integradas, com foco na redução de desvios de conduta, disseminação da cultura de integridade e fortalecimento da confiança no ICMBio;

IV - capacitação contínua, manutenção da cooperação interinstitucional e adoção de melhores práticas correccionais;

V - apoiar a evolução institucional, com indicadores de integridade e aperfeiçoamento legal e normativo e atingir o Modelo de Maturidade Correccional nível 3; e

VI - coordenação da elaboração e execução das ações do Plano Setorial de Prevenção ao Assédio do ICMBio - PSPEAD.

A Corregedoria persegue o compromisso com a justiça, respeito, bom - senso, eficiência e qualidade das atividades, em consonância com as políticas de integridade e governança, assegurando o cumprimento das normas e legislações pertinentes.

### 3.11 - NÚCLEO DE PREVENÇÃO E MEDIAÇÃO DE CONFLITOS INTERPESSOAIS DO INSTITUTO CHICO MENDES DE CONSERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE - MEDIARE

De acordo com a Portaria nº 397, de 26 de abril de 2018, compete ao Mediare atuar na prevenção e mediação de conflitos interpessoais manifestados internamente no ICMBio, estando vinculado ao Serviço de Qualidade de Vida no Trabalho - SEQVT da CGGP. A Portaria define que o Núcleo é instrumento da Política de Qualidade de Vida do ICMBio, compõe a Rede QVT e atuará na promoção do Programa de Integridade da organização.

Dentre outras diretrizes, o Mediare atua norteado pela visão transformativa do conflito, tendo a percepção do conflito como oportunidade para realização de processos de mudanças relacionais construtivas, que aumente a compreensão sobre nós mesmos, os outros e sobre o contexto do trabalho, sendo referenciada em uma cultura de paz. Tal cultura de paz se baseia numa visão de mundo que privilegia o diálogo e a mediação para gerir conflitos, abandonando atitudes e ações violentas e respeitando a diversidade dos modos de pensar e agir.

O Núcleo realiza cursos de formação bem como facilitação de diálogos e mediação em processos de consultorias internas voltadas ao desenvolvimento de equipes e organizações. O Mediare pode expedir orientações, recomendações e pareceres técnicos sobre temas de interfaces com a gestão de conflitos e relações interpessoais no ICMBio, buscando o aprimoramento de políticas e procedimentos institucionais afins às suas competências e áreas de atuação.

### 3.12 - OUVIDORIA - OUV

A Ouvidoria funciona como canal de comunicação entre sociedade e o Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade, promovendo participação social, cidadania, exercício de direitos e controle social. Permite ao cidadão solicitar informações, apresentar sugestões, relatar falhas, irregularidades e violações de direitos, além de acompanhar a aplicação de recursos e a atuação das unidades vinculadas a Autarquia.

A unidade foi instituída pelo Decreto nº 12.258, de 25 de novembro de 2024, integra, como unidade setorial, o Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo federal - SisOuv e as bases normativas estão alinhadas à Constituição Federal de 1988, em seu art. 37, à Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (conhecida como Lei de Acesso à Informação), à Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017 e à Portaria Normativa CGU nº 116, de 18 de março de 2024.

No ICMBio, a Ouvidoria e o Serviço de Informação ao Cidadão - SIC estão reunidos em uma única unidade, vinculada diretamente ao Presidente e a partir das manifestações recebidas e das iniciativas para escuta ativa da sociedade, contribui para a gestão do Instituto, promovendo o aprimoramento de seus serviços públicos prestados.

Para este Plano de Integridade, a Ouvidoria prevê o desenvolvimento de pautas importantes, como normatizar os procedimentos internos de fluxo e prazos das atividades de Ouvidoria e SIC; revisar o Manual de Ouvidoria; retomar a implementação da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - LGPD; e atualizar a Carta de Serviços.

### 3.13 - SERVIÇO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - SQVT



O Serviço de Qualidade de Vida - SEQVT, vinculado à Coordenação - Geral de Gestão de Pessoas - CGGP, é responsável por planejar e executar ações voltadas à promoção da saúde, bem-estar e melhoria das condições de trabalho dos servidores do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade. Sua atuação busca garantir um ambiente organizacional saudável, pautado por princípios de ética, respeito e valorização das pessoas.

Entre suas principais responsabilidades estão a gestão do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho - PQVT e do Plano de Ação Anual Nacional - PAAN, que contemplam iniciativas para prevenção de adoecimento, fortalecimento das relações interpessoais e promoção da saúde integral. O SEQVT também gerencia procedimentos relacionados à Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal - PASS, assegurando conformidade com normas e diretrizes.

Além disso, a unidade atua na análise e encaminhamento de benefícios e licenças previstos em lei, garantindo transparência e equidade nos processos, e apoia as unidades descentralizadas na interlocução com o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS. Outro destaque é a gestão do Núcleo de Prevenção e Mediação de Conflitos Interpessoais - Mediare, que contribui para um ambiente ético e colaborativo. Dessa forma, o SEQVT reforça a integridade institucional ao promover práticas que reduzem riscos relacionados à saúde e ao clima organizacional, fortalecendo a confiança e a responsabilidade na gestão de pessoas.

#### 4 - COMPROMISSO COM A INTEGRIDADE

Para a elaboração deste Plano, as instâncias de integridade do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade reuniram e articularam informações provenientes da Controladoria - Geral da União - CGU, do Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima - MMA e de outros órgãos e entidades da administração pública federal.

O trabalho contou com o assessoramento da CGU, no âmbito do Modelo de Maturidade em Integridade Pública - MMIP, e tomou como referência o Plano Federal de Combate à Corrupção, no qual o Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade mantém duas ações específicas enquanto entidade vinculada ao MMA. Com base nessas diretrizes e referências, foi estruturado o Plano de Integridade do ICMBio, que orientará a atuação das instâncias de integridade do Instituto durante o biênio.



##### 4.1 - MATURIDADE EM INTEGRIDADE PÚBLICA

Com o objetivo de fortalecer a governança e aprimorar o sistema de integridade organizacional, o Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade contou com assessoramento técnico da Controladoria - Geral da União - CGU, órgão central do Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal.

O apoio teve início a partir da aplicação do Modelo de Maturidade em Integridade Pública - MMIP ferramenta desenvolvida pela CGU para avaliar o estágio de desenvolvimento dos programas de integridade dos órgãos federais. O modelo considera aspectos como prevenção, detecção, correção e monitoramento, com foco em práticas concretas e no comprometimento da alta gestão.

Com base nesse modelo, o ICMBio realizou uma autoavaliação institucional, com participação de diversas áreas finalísticas e transversais. O resultado foi analisado pela CGU, que passou a prestar assessoria técnica para apoiar o Instituto na definição de estratégias para elevar seu nível de maturidade em integridade.

Esse trabalho conjunto resultou na elaboração de uma Tabela de Ações de Integridade, construída a partir da análise das respostas da autoavaliação, dos apontamentos feitos pela CGU e dos compromissos pactuados entre as áreas do Instituto. A tabela reúne medidas voltadas à prevenção de irregularidades, ao fortalecimento da ética pública e à consolidação de uma cultura organizacional íntegra, transparente e responsável.

A consolidação desse processo foi formalizada em ata conjunta, assinada pela Presidência do ICMBio e pelo Coordenador - Geral de Integridade Pública da CGU, que documenta os principais encaminhamentos, análises técnicas e compromissos institucionais assumidos. Muitas medidas previstas nessa ata foram incorporadas a esta edição do Plano de Integridade, reforçando a importância da cooperação interinstitucional e do planejamento estratégico na promoção da integridade pública.



Figura 5 - Plano de Integridade e Combate à Corrupção 2025 - 2027 da CGU

Elaboração: CGU

O Plano de Integridade e Combate à Corrupção reúne ações de caráter estratégico para a promoção da integridade e o combate à corrupção na administração pública federal. O PL por 260 ações formuladas por órgãos de todo o Governo Federal. Essas ações estão organizadas em cinco eixos temáticos, que orientaram a formulação de propostas para enfrentar desafios concretos da administração pública federal para robustecer a sua integridade, prevenir e combater a corrupção.

Cada eixo possui um conjunto de objetivos estratégicos específicos, que indicam caminhos prioritários para a atuação federal em promoção de integridade e combate à corrupção.



Figura 6 - Eixos temáticos do Plano de Integridade da CGU

Elaboração: CGU

O ICMBio é responsável por duas ações neste Plano, ambas no Eixo 2 - Integridade na Relação Estado - Setor Privado:

1) Título: Integridade e segurança nos processos de regularização fundiária.

Ação: Implementar o sistema de informações gerenciais (ex :adaptação do SICARF) que permita a integração com outros sistemas e aprimoramento de procedimentos relativos à gestão processual de regularização fundiária, especialmente no que tange à priorização dos processos administrativos,

conforme os critérios elencados no Plano de Regularização Fundiária - ICMBio.

Prazo: dezembro - 2026

2) Título: Aprimorar a fiscalização e promover mecanismos de transparência e de Gestão nos contratos de concessão de Unidades de Conservação.

Ação: Planejar e implementar um conjunto de ações, contemplando, pelo menos:

1.1. Aprimorar padrões e procedimentos para a atividade de fiscalização da execução dos contratos de concessão de parques e florestas nacionais, por exemplo, contemplando capacitação dos servidores e a realização dos trabalhos tendo por referência modelos de Plano Operacional de Fiscalização do Contrato, o Relatório Anual de Fiscalização e o Relatório Anual de Gestão do Contrato;

1.2. Construir e apresentar sistemática de monitoramento e avaliação do alcance dos objetivos e metas pactuados em cada contrato de concessão que passam a uma das bases para o planejamento e escopo da realização da fiscalização; e

1.3. Apresentar e implementar plano de ação, com prazos e responsáveis, para operacionalizar ações de accountability dos contratos, como meio de estabelecer uma melhor relação entre a gestão pública e a sociedade, desenvolvendo mecanismos de prestação de contas, transparência e responsabilização.

Prazo: dezembro - 2026

#### 4.3 - PLANO DE AÇÕES DE INTEGRIDADE ICMBIO 2026 - 2028

Tomando como base a avaliação dos macroprocessos chave (Key Process Area - KPA) mencionados no MMIP, foram previstas neste Plano ações que perpassam por temáticas como fortalecimento institucional para a integridade; transparência e Governo Aberto; além de diversidade, equidade e construção de espaços de trabalho saudáveis e seguros. Tais ações foram definidas de forma colaborativa pelas instâncias de integridade do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade, considerando as diretrizes da Controladoria - Geral da União, do Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima e de outros órgãos da administração pública federal - Vide Tabela 1.



Tabela 1: Plano de Ação

Ação	Unidades Responsáveis	Entrega	KPAS Atendidos (MMIP)	Prazo
Modelar fluxo do Processo de Prevenção do Nepotismo	Ouvidoria CGGP Corregedoria e Auditoria (Coord.) CGOV	Fluxo do Processo de Prevenção Publicado	2.1.2.16; 2.1.2.17; 2.1.2.18; 2.1.2.19	30/06/2026
Modelar fluxos dos processos de apuração de desvio ético e de procedimento preliminar conduzidos pela Comissão de Ética	Comissão de Ética	Fluxogramas elaborados	2.1.2.03	30/06/2026
Revisar o Mapa de Competências de modo a incluir os conhecimentos e competências que precisarão ser desenvolvidas para a execução das atividades sob a responsabilidade da USI	CGGP	Mapa de Competências revisado	2.2.1.01	30/06/2026
Elaborar o Plano de Gestão de Riscos do ICMBio com enfoque nas temáticas de Integridade	CGOV (Coordenação) Auditoria (Assessoramento)	Plano de Gestão de Riscos publicado	3.2.2.03	30/06/2026

Elaborar e publicar o Plano de Integridade contemplando comunicação, capacitação, prevenção, plano de ações e manifestação de compromisso da alta administração	CGOV; Auditoria; (Assessoramento); CGCS; ; CGGE; CGGP; Comissão de Ética; Corregedoria e Ouvidoria	Plano de Integridade publicado	2.2.1.02; 2.2.1.03; 2.2.3.01; 2.3.2.02; 2.3.2.03; 2.3.2.04; 2.3.2.05; 3.1.1.04; 3.1.1.05; 3.2.1.01; 3.2.1.02; 3.2.3.05	31/01/2026
Elaborar o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação	Corregedoria; (Coordenação) Ouvidoria; Auditoria; CGCS; CGGE; CGGP e Comissão de Ética	Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação publicado	2.2.3.02; 2.2.3.03; 2.2.3.04; 3.2.3.02; 3.2.3.03; 3.2.3.04	31/03/2026
Designar os respectivos suplentes dos membros titulares da Comissão de Ética designados pela Portaria ICMBio nº 1.555/2024	Comissão de Ética	Suplentes designados	2.1.2.01	30/06/2026
Revisar e atualizar o conteúdo das páginas da Auditoria no site institucional e na intranet do ICMBio	Auditoria	Páginas atualizadas	-	30/06/2026
Uso integral do e - CGU em todo o ciclo de auditoria, do planejamento à publicação do relatório	Auditoria	Ferramenta implementada	-	30/06/2026
Desenvolver e publicar painel de monitoramento de recomendações (TCU, CGU e AUDIT)	Auditoria	Painel publicado	-	30/06/2026
Realizar pesquisa de percepção sobre integridade institucional	CGOV	Pesquisa realizada	-	
Atualizar o Painel do PRODIVE	CGOV	Painel Atualizado	-	30/06/2026



#### 4.4 - MONITORAMENTO DO PLANO DE INTEGRIDADE

Monitoramento é o processo sistemático e contínuo de acompanhamento da execução das ações previstas em um plano ou programa, com a finalidade de verificar sua implementação, identificar desvios e adotar medidas corretivas. Diferentemente da avaliação, o monitoramento não se concentra na mensuração de resultados ou impactos, mas na verificação do status das ações (realizadas ou não realizadas) e na garantia da conformidade com o planejamento.

Nesse sentido, o monitoramento da execução das ações previstas neste Plano consiste no acompanhamento sistemático junto aos principais stakeholders, visando verificar a realização ou não das ações e corrigir tempestivamente eventuais desvios. Ressalta - se que, nesta etapa, não serão aplicados indicadores ou metas para avaliação de desempenho, pois o foco está na construção dos instrumentos necessários à operacionalização do Programa de Integridade. Este programa, quando implementado, será objeto de avaliação específica, com base nos indicadores nele estabelecidos.

Para assegurar a efetividade do monitoramento, o Comitê Técnico de Governança de Riscos, Integridade e Controles - CTGRIC realizará reuniões trimestrais destinadas à análise dos resultados obtidos no período e à deliberação sobre ajustes ou medidas complementares.

#### 4.5 - RISCOS PARA A INTEGRIDADE - IDENTIFICAÇÃO E MONITORAMENTO

A Portaria ICMBio nº 255, de 2020, instituiu a Política de Gestão de Riscos e Integridade do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade, estabelecendo diretrizes para a prevenção, detecção e tratamento de riscos organizacionais. Em complemento, a Portaria ICMBio nº 975, de 2021 aprovou a Metodologia de Gestão de Riscos, que sistematiza procedimentos para identificação, análise e categorização de riscos no âmbito do Instituto, conforme Tabela 2.

Tabela 2: Categorias do Riscos

Categoria	Descrição da Categoria
Operacional	Eventos que possam comprometer as atividades do ICMBio, normalmente associados a falhas, deficiência ou inadequação de processos internos, pessoas, infraestrutura e sistemas
Legal	Eventos derivados de alterações legislativas ou normativas que podem comprometer as atividades do ICMBio
Financeiro/Orçamentário	Eventos que podem comprometer a capacidade do ICMBio de contar com os recursos orçamentários e financeiros necessários à realização de suas atividades, ou eventos que possam comprometer a própria execução orçamentária, como atrasos no cronograma de licitações
Reputação	Eventos que possam comprometer a confiança da sociedade em relação à capacidade do ICMBio em cumprir sua missão institucional, interferem diretamente na imagem da autarquia
Integridade	Eventos que possam favorecer ou facilitar a ocorrência de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, podendo comprometer os objetivos da instituição

No que se refere à categoria de integridade, os riscos identificados são tratados no contexto do Programa de Integridade (Integra+), instrumento que organiza ações voltadas à promoção de ética, transparência, prevenção de irregularidades e fortalecimento dos controles internos. Com o intuito de facilitar a gestão dos riscos de integridade, a metodologia vigente os classifica em seis subcategorias, apresentadas na Tabela 3.

Tabela 3: Subcategorias do Risco para a Integridade

Subcategoria	Descrição da Subcategoria
Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Conduta contrária ao interesse público, valendo - se da sua condição para atender interesse privado, em benefício próprio ou de terceiros.
Nepotismo	Uma das formas de abuso de posição ou poder em favor de interesses privados, em que se favorecem familiares. Ele pode ser presumido ou requerer apuração específica.
Conflito de interesses	Situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira prejudicial, o desempenho da função pública.
Pressão interna ou externa ilegal para influenciar agente público	Pressões explícitas ou implícitas de natureza hierárquica (interna), de colegas de trabalho (organizacional), política ou social (externa), que possam influenciar indevidamente atuação do agente público
Solicitação ou recebimento de vantagem indevida	Caracteriza - se por qualquer tipo de enriquecimento ilícito, seja dinheiro ou outra utilidade, dado que ao agente público não se permite colher vantagens em virtude do exercício de suas atividades
Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados	Apropriação indevida, irregularidades em contratações públicas e outras formas de utilização de recursos públicos para uso privado (exemplos: veículos oficiais, utilização imprópria de tempo de trabalho, de equipamentos do escritório, entre outros).

Atualmente, o Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade, por meio do Comitê Técnico de Governança de Riscos, Integridade e Controles - CTGRIC, encontra - se em processo de elaboração do Plano de Gestão de Riscos, que consolidará diretrizes e mecanismos para monitoramento contínuo e tratamento adequado dos riscos, incluindo aqueles relacionados à integridade.

#### 5 - PLANO DE COMUNICAÇÃO: PREVENÇÃO E CAPACITAÇÃO EM INTEGRIDADE

A comunicação adequada e constante é um pilar fundamental e um vetor essencial para a implementação bem - sucedida do Plano de Integridade do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade. Mais do que um mero ato de informar, ela funciona como um processo habilitador que transforma diretrizes e políticas em práticas vivas e incorporadas ao cotidiano da organização.

Ações planejadas de sensibilização e divulgação são, portanto, instrumentos de gestão indispensáveis para fomentar e reforçar uma cultura organizacional na qual a integridade, a ética e a transparência sejam valores compartilhados por todos, desde a alta gestão até os agentes em campo, garantindo que o Instituto cumpra sua missão de "cuidar da natureza com as pessoas" com a máxima retidão.



Para tanto, este Plano de Integridade adota uma abordagem que vai além do conteúdo meramente didático, buscando ser também dinâmica e exemplificativa. O objetivo é diversificar os formatos e contextualizar os temas - como prevenção ao assédio, conflito de interesses e proteção ao denunciante - à realidade institucional, despertando o interesse genuíno dos colaboradores e promovendo um diálogo aberto sobre os dilemas éticos enfrentados no dia a dia.

Para assegurar a capilaridade e a eficácia desta estratégia, será utilizada uma combinação de canais internos e externos, como intranet, e - mails institucionais, lives institucionais, mídias sociais e materiais de divulgação em locais estratégicos, como as Unidades de Conservação.

As peças de comunicação são, em última análise, fundamentais para fortalecer a identidade do Programa de Integridade do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade, o Integra+, consolidando - o como uma referência de conduta. Uma comunicação bem - sucedida reforça o compromisso de cada servidor, fortalece a reputação do Instituto e consolida a confiança da sociedade na gestão do patrimônio natural brasileiro.

## 5.1 - ESTRATÉGIA DE COMUNICAÇÃO

A estratégia de comunicação será executada de forma contínua e segmentada, utilizando múltiplos canais para garantir o alcance e a efetividade das mensagens.

Objetivos propostos:

- Informar: disseminar de forma clara e acessível as normas, políticas, canais de denúncia, procedimentos e sobretudo as instâncias relacionadas à integridade.
- Sensibilizar: promover a reflexão sobre a importância da conduta ética, do combate ao assédio e da prevenção a conflitos de interesse no cotidiano do serviço público.
- Engajar: incentivar a participação ativa dos servidores em ações de capacitação, debates e na promoção de um ambiente de trabalho íntegro e respeitoso.
- Fortalecer: consolidar a imagem do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade como uma instituição comprometida com os mais altos padrões de integridade perante o público interno e externo.



Público - Alvo das iniciativas de comunicação:

- Interno: servidores efetivos, comissionados, agentes temporários ambientais, estagiários, bolsistas e colaboradores terceirizados.
- Externo: visitantes de Unidades de Conservação, fornecedores, instituições parceiras, populações tradicionais e a sociedade em geral.

Canais de Comunicação:

- Intranet e portal institucional: hub central para publicação de normativos, guias, notícias e campanhas.
- E - mail institucional: envio de comunicados, boletins informativos (como o "Minuto da Ética") e convites para eventos.
- Mídias sociais e redes do Instituto: veiculação de campanhas de conscientização para o público interno e externo.
- Eventos e reuniões: realização de palestras, webinars e seminários, aproveitando as reuniões de equipe para disseminar mensagens - chave.
- Materiais gráficos: produção de cartazes, folders e materiais digitais, incluindo o uso de QR Codes em áreas de grande circulação e Unidades de Conservação.

## 5.2 - AÇÕES DE COMUNICAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

As ações a seguir foram pactuadas entre as instâncias de integridade, em articulação com a Coordenação - Geral de Comunicação Social - CGCS, para serem executadas ao longo da vigência deste Plano, sistematizadas na Tabela 4.

Tabela 4: Ações de comunicação e sensibilização.

Temática	Ação de Comunicação e Sensibilização	Unidades Responsáveis	Prazo Previsto
Integridade e Ética	Elaborar e implementar plano anual de comunicação e treinamento em integridade, com ações e temas prioritários.	CGOV CGCS	Implementação a partir de 31/03/2026
Integridade e Ética	Criar campanha de divulgação de normas éticas para visitantes de UCs, utilizando QR Codes em áreas de uso público.	Comissão de Ética CGCS	31/03/2026
Integridade e Ética	Elaborar e divulgar o novo Código de Ética e de Conduta do Instituto Chico Mendes, contendo as atribuições da Comissão de Ética.	Comissão de Ética CGCS	A partir do 2º semestre/2026
Integridade e Ética	Manter publicações periódicas do "Minuto da Ética" e divulgar frases de cunho educativo nos canais internos.	Comissão de Ética CGCS	Atividade contínua
Ouvidoria e Proteção ao Denunciante	Desenvolver campanha de conscientização sobre os canais de denúncia e a proteção ao denunciante.	Ouvidoria CGCS	1º semestre/2026
Prevenção e Enfrentamento ao Assédio	Realizar ações de comunicação sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral, sexual e à discriminação, com ênfase nas instâncias envolvidas, competências e fluxos.	Corregedoria CGGP CGCS	1º trimestre/2026
Prevenção e Enfrentamento ao Assédio	Realizar ações de comunicação voltadas à qualidade de vida no trabalho	CGGP	1º trimestre/2026
Conflito de Interesses e Nepotismo	Realizar campanhas de conscientização sobre a prevenção a conflitos de interesses e à prática de nepotismo.	Comissão de Ética CGGP CGCS	Atividade contínua

### 5.3 - AÇÕES DE CAPACITAÇÃO SOBRE INTEGRIDADE PÚBLICA

A capacitação contínua é essencial para o desenvolvimento das competências necessárias à gestão da integridade. As iniciativas de treinamento serão planejadas e executadas com o objetivo de equipar os agentes públicos com o conhecimento necessário para identificar riscos, agir de forma ética e contribuir para a melhoria dos processos institucionais.



No escopo deste plano, as ações de capacitação que serão priorizadas em 2026 - 2028, com foco em públicos estratégicos e temas relevantes para o contexto do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade, encontram - se listadas na Tabela 5.

O Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade incentiva a participação de seus agentes públicos em cursos ofertados pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP e outras instituições de referência, que compõem a base de conhecimento sobre integridade no serviço público, conforme a Tabela 6.

Tabela 5: Plano de capacitações

Temática	Ação de Capacitação	Unidades Responsáveis	Prazo Previsto
Integridade e Ética	Elaborar e implementar plano anual de capacitação em integridade aos Agentes de Integridade designados, com ações e temas prioritários.	CGOV CGCS	Anual, a partir de 31/03/2026
Ouvidoria e Proteção ao Denunciante	Desenvolver campanha de letramento sobre os canais de denúncia e a proteção ao denunciante.	Ouvidoria CGCS	1º semestre/2026
Prevenção e Enfrentamento ao Assédio	Promover divulgação sobre capacitação sobre prevenção ao assédio, discriminação e uso de comunicação não violenta	Corregedoria CGGP CGCS	1º trimestre/2026
Prevenção e Enfrentamento ao Assédio	Realizar treinamento em práticas de gestão humanizada e promoção de ambientes inclusivos voltados à liderança	Corregedoria CGGP CGCS	1º semestre/2026
Prevenção e Enfrentamento ao Assédio	Realizar campanhas de letramento em temas como gênero, raça e diversidade e inclusão	Corregedoria CGGP CGCS	1º semestre 2026

Conflito de Interesses e Nepotismo	Realizar campanhas de conscientização sobre a prevenção a conflitos de interesses e à prática de nepotismo	Comissão de Ética CGGP CGCS Auditoria	Atividade contínua
------------------------------------	--	--	--------------------

Tabela 6: Relação de cursos sobre integridade destinados aos agentes públicos do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade.

Capacitação/Curso	Entidade Promotora	Link
Introdução à Gestão de Riscos	ENAP	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/curso/923">https://www.escolavirtual.gov.br/curso/923</a>
Fundamentos da Integridade Pública: Prevenindo a Corrupção	ENAP	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/programa/131/curso/370">https://www.escolavirtual.gov.br/programa/131/curso/370</a>
Acesso à Informação	ENAP	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/programa/131/curso/76">https://www.escolavirtual.gov.br/programa/131/curso/76</a>
Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e Moral	ENAP	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/programa/239/curso/1115">https://www.escolavirtual.gov.br/programa/239/curso/1115</a>
Comunicação Não Violenta	ENAP	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/curso/463">https://www.escolavirtual.gov.br/curso/463</a>
Ética e Serviço Público	ENAP	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/programa/131/curso/4">https://www.escolavirtual.gov.br/programa/131/curso/4</a>
Proteção de Dados Pessoais no Setor Público	ENAP	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/programa/117/curso/290">https://www.escolavirtual.gov.br/programa/117/curso/290</a>
Segurança da Informação no Contexto da Transformação Digital	ENAP	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/curso/378">https://www.escolavirtual.gov.br/curso/378</a>
Governo Aberto: Transparência e Dados Abertos	ENAP	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/curso/500">https://www.escolavirtual.gov.br/curso/500</a>
Capacitação em Governança de Dados	ENAP	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1373">https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1373</a>
Assédio Moral: O que saber e fazer	ENAP	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/programa/239/curso/1115">https://www.escolavirtual.gov.br/programa/239/curso/1115</a>
Inclusão de Gênero na Ponta da Língua	ENAP	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/programa/172/curso/924">https://www.escolavirtual.gov.br/programa/172/curso/924</a>
Como implementar a LGPD: bases, mecanismos e processos	ENAP	<a href="https://www.escolavirtual.gov.br/curso/529">https://www.escolavirtual.gov.br/curso/529</a>



## 6 - ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO

Somos todas e todos responsáveis! Assédio não é brincadeira!

O ICMBio possui um compromisso em manter um ambiente de trabalho saudável, seguro, respeitoso, inclusivo e digno, com ações efetivas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação para todas e todos os seus servidores e colaboradores. Para combater a violência nas relações pessoais e institucionais de trabalho, é necessário enfrentar condutas abusivas que causem danos à personalidade, dignidade ou integridade do indivíduo.

A fim de enfrentar e prevenir possíveis situações de assédio e discriminação no ambiente institucional, envidam - se esforços na construção do Plano Setorial de Prevenção e Enfretamento do Assédio e da Discriminação do ICMBio - PSPEAD ICMBio. O PSPEAD ICMBio será executado em consonância com as diretrizes e orientações contidas no Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, instituído pelo Decreto Federal nº 12.122/2024.

### 6.1 - O QUE É O PLANO SETORIAL DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO?

O Decreto Federal n.º 12.122, de 30 de julho de 2024, institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, visando combater a violência nas relações de trabalho na administração pública federal. A finalidade do governo federal é enfrentar todas as formas de violência decorrentes das relações de trabalho, com foco especial em assédio moral, assédio sexual e discriminação. Para isso, o programa será implementado em todos os órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Nos termos do Decreto citado, as principais diretrizes do Plano Setorial incluirão:

- **Acolhimento:** receber e atender vítimas, denunciantes e testemunhas de forma empática e respeitosa, oferecendo suporte emocional por meio de ações de escuta, fornecimento de informações sobre os caminhos possíveis para soluções focadas, sempre na confidencialidade e na pessoa assediada ou discriminada.

- **Confidencialidade:** garantia do sigilo dos dados pessoais dos envolvidos nas denúncias até a decisão final do processo.

- **Transversalidade:** abrangente, considerando as diversas realidades e contextos do ICMBio.

- **Resolutividade:** adoção de medidas que assegurem a efetividade do plano e a proteção às vítimas.

- **Universalidade:** aplicado a todas e todos, garantindo um ambiente inclusivo e igualitário, sem discriminação. A universalidade transcende particularidades locais para alcançar uma validade geral.

O Plano Setorial do ICMBio possibilitará a promoção de ações eficazes no enfrentamento do assédio e discriminação, enfatizando o compromisso na construção de uma cultura organizacional que valorize o respeito, a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade, a acessibilidade e um ambiente íntegro e seguro para todas e todos.

Nessa perspectiva, as instâncias de integridade trabalham na estruturação e desenvolvimento de iniciativas e ações contínuas de formação, sensibilização e disseminação do conhecimento sobre o tema para todas as unidades do Instituto. Prioriza - se o desenvolvimento de uma gestão humanizada, com criação de canais institucionais, redes de apoio, escuta ativa, acolhimento e acompanhamento de pessoas vítimas do assédio e discriminação. A união de esforços é fundamental para promoção de uma cultura institucional livre de qualquer expressão de violência, discriminação e comportamentos abusivos que ponham em risco a integridade física e emocional dos servidores e colaboradores.

Exigir respeito não é ser sensível, é ser humano. Quando você denuncia, a história é outra!

## 6.2 - ELABORAÇÃO DO PLANO SETORIAL

O Plano Setorial de Enfrentamento do assédio e da discriminação do ICMBio foi elaborado colaborativamente, com a definição de suas ações a serem realizadas e monitoradas.



Compreendendo a importância e a urgência na prevenção e no enfrentamento de condutas abusivas relacionadas ao assédio, e, para darmos início ao nivelamento de conceitos para o Plano Setorial, convidam - se os servidores e as servidoras, os colaboradores e as colaboradoras a conhecerem algumas definições conceituais. Para apoiar na identificação e prevenção de condutas e NÃO SE CALAR.

## 6.3 - CONCEITOS IMPORTANTES

**AMBIENTE DE TRABALHO:** conjunto de bens, instrumentos e meios de natureza material e imaterial, no qual as pessoas exercem suas atividades laborais, representando o complexo de fatores que estão presentes no local de trabalho e interação com as pessoas. Incluídas as interações virtuais nas ferramentas do escritório virtual e as interações realizadas, ainda que em espaços não institucionais, quando tratem de assuntos relacionados ao trabalho (WhatsApp, e - mail pessoal, reuniões em outros prédios públicos, encontros/palestras/reuniões/similares realizados em espaços privados etc.).

**ASSÉDIO MORAL:** conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física. Degrada o clima de trabalho e coloca em risco a vida profissional.

**ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL:** ocorre entre colegas de trabalho no mesmo nível hierárquico, ou seja, sem a relação tradicional de poder entre chefe e subordinado.

**ASSÉDIO MORAL MISTO:** situação em que uma pessoa é vítima de comportamentos abusivos tanto de superiores hierárquicos (assédio vertical) quanto de colegas de trabalho no mesmo nível hierárquico (assédio horizontal). É a associação do assédio moral vertical e do horizontal. Comumente, acontece com iniciativa da violência por um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o(s) mesmo(s) comportamento(s).

**ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL:** processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas que exercem atividade pública as quais a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

**ASSÉDIO MORAL VERTICAL:** ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, podendo ser descendente ou ascendente.

**Descendente:** ocorre quando superiores hierárquicos (chefes ou supervisores) assediam moralmente os seus subordinados.

**Ascendente:** praticado por subordinados contra um superior hierárquico. Pode envolver atos de desrespeito, desobediência sistemática, sabotagem de trabalho, ou deslegitimação da autoridade do chefe.

**ASSÉDIO SEXUAL:** prática sexual, compreendida de forma ampla, como quaisquer condutas de natureza sexual manifestadas no exercício do cargo, emprego ou função pública, ou em razão dele, externada por atos, palavras, mensagens, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoa contra sua vontade, independente do gênero. Causam constrangimento e violam a liberdade sexual, a intimidade, a privacidade, a honra e a dignidade. Afrontam a moralidade administrativa, o decoro, a dignidade da função pública e da instituição, caracterizando - se como transgressão disciplinar de natureza gravíssima. De maneira sutil ou explícita, não é o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, basta que ocorra a perseguição ou fala indesejada.

Denunciar o assédio é responsabilidade coletiva. Somos todas e todos responsáveis!

**Autocomposição de Conflitos:** método de resolução de conflitos a partir da negociação direta entre as partes interessadas que buscam atingir o consentimento entre ambas.

**Capacitismo:** discriminação em razão da deficiência e toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento, ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência. Inclui a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.



**Discriminação:** definida na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, a discriminação compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social cujo efeito seja destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego, ou profissão.

Compreende outras motivações, como toda distinção, restrição ou preferência baseada em gênero, idade, orientação sexual, deficiência, classe social, crença religiosa, convicção filosófica ou política, descendência/ascendência étnica, que tenha por objeto, anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada (art. 1º, I, da Lei nº 12.288/2010).

**Discriminação Racial Indireta:** é aquela que ocorre na esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério, aparentemente neutro, pode acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, baseado em sua raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica, ou as coloca em desvantagem.

**Discriminação Racial ou Étnico - racial:** consiste em qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes. A discriminação racial pode basear - se em raça, cor, ascendência ou origem nacional, ou étnica.

**Discriminação Religiosa:** toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na religião ou nas convicções e cujo fim ou efeito seja a abolição ou o fim do reconhecimento, o gozo e o exercício em igualdade dos direitos humanos e das liberdades fundamentais.

**Enfrentamento:** tentativa estratégica de lidar com um estressor, com medidas interventivas e acautelatórias para cessar a intimidação e/ou o comportamento inadequado, sem prejuízo das medidas de responsabilização, quando for o caso.

**Etarismo ou Idadismo:** estereótipos (como pensamos), preconceitos (como sentimos) e à discriminação (como agimos) em relação à idade. Ato de, em razão da idade, tratar a pessoa de forma injusta ou desigual, criando empecilhos ou dificuldades de acesso a operações bancárias, meios de transporte, ou criar embaraços ao exercício da cidadania.

**Gestão Humanizada:** forma de gestão que valoriza as pessoas, reconhece suas potencialidades, respeita suas diferenças, estimula seu desenvolvimento, promove sua saúde e bem - estar, incentiva sua participação, colaboração e corresponsabilidade, e busca alcançar resultados de forma ética, eficiente e efetiva.

**Gordofobia:** preconceito, discriminação ou aversão dirigida a pessoas com corpos gordos, ou acima do peso.

**LGBTQIA+Fobia:** prática discriminatória que atenta contra os direitos fundamentais das pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexos, assexuais, não binárias e outras. Dito de outra forma, seria a discriminação e violência sofridas pelas pessoas LGBTQIA+ em razão de sua identidade de gênero, orientação sexual ou características sexuais. As condutas transfóbicas podem ser igualadas aos crimes de racismo, conforme tese fixada pelo plenário do STF, na Ação direta de inconstitucionalidade por omissão - ADO2, em 13 de junho de 2019.

**Machismo:** atitudes, crenças, práticas ou sistemas que atribuem valores, papéis e características específicos que consideram o masculino superior ao feminino, desqualificando a mulher, favorecendo os interesses e a supremacia masculina em diversas esferas da vida.

**Misoginia:** aversão, desprezo ou ódio às mulheres e pode se manifestar por discriminação sistemática ou individual contra mulheres, limitando suas oportunidades, direitos ou tratando - as de maneira injusta com base no sexo, alcançando até formas mais extremas de violência de gênero.

**Organização do Trabalho:** conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e as competências das pessoas envolvidas, os mecanismos de deliberação, a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho.

**Prevenção:** conjunto de ações e atitudes para evitar acontecimentos indesejados.



**Racismo:** consiste em qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial. O racismo ocasiona desigualdades raciais e a noção de que as relações discriminatórias entre grupos são moral e cientificamente justificadas.

**Saúde no Trabalho:** dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem - estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho.

**Xenofobia:** expressão de ódio e discriminação com base na origem, cultura ou procedência nacional, sendo uma das formas mais prevalentes de discurso de ódio no Brasil.

O Plano Setorial do ICMBio abordará estratégias para prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação considerando as peculiaridades dos ambientes de trabalho, o qual é multidiverso e presente no vasto território brasileiro.

Não se cale: denuncie.

Quando o respeito falta, o assédio bate ponto.

VOCÊ SABIA?

O Guia Lilás 2024, publicado pela Controladoria Geral da União - CGU, orienta o uso adequado e efetivo dos canais de denúncia de atos de assédio e discriminação na Administração Pública Federal e instrui o tratamento das denúncias por parte dos agentes públicos, além de abordar um protocolo específico, destinado às vítimas.

Conscientize - se! Previna - se!

Saiba mais:

Guia Lilás - CGU 2024

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano de Integridade do ICMBio 2026 - 2028 reafirma o compromisso do Instituto com a ética, a transparência e a responsabilidade na gestão pública, fortalecendo a cultura de integridade como eixo estratégico para a consolidação de sua missão institucional de "cuidar da natureza com as pessoas". A partir de uma abordagem integrada, o Plano busca consolidar um ambiente organizacional confiável, inclusivo e seguro, em sintonia com as diretrizes da Administração Pública Federal e com padrões elevados de governança.

As ações propostas, estruturadas de forma colaborativa e participativa, refletem o esforço contínuo de aprimoramento institucional, seja pela ampliação da cooperação interinstitucional, pela promoção da diversidade e da equidade no ambiente de trabalho, seja pela valorização da escuta ativa da sociedade.

Assim, o Plano de Integridade do ICMBio não se limita a um conjunto de iniciativas normativas e procedimentais, mas se apresenta como um instrumento transformador, voltado à consolidação de uma gestão pública íntegra, eficiente e orientada para o interesse coletivo. Ao alinhar princípios, valores e práticas, o Instituto reforça seu papel essencial na proteção do patrimônio natural e no fortalecimento do pacto de confiança com a sociedade.

*Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.*

