



## **Ações prioritárias para o MMA, IBAMA, ICMBio e SFB após 4 anos do (des)governo Bolsonaro.<sup>1</sup>**

### **SUMÁRIO**

Introdução .....	2
O Desmonte e a Militarização da Agenda Ambiental .....	3
Assédio Moral Coletivo.....	7
Falta de transparência.....	9
Centralização das decisões .....	10
Enfraquecimento das Instâncias Colegiadas e de Participação Social .....	11
Os problemas da Carreira de Especialista em Meio Ambiente (CEMA) e do Plano Especial da Carreira de Meio Ambiente - PECMA .....	19
PROPOSIÇÕES GERAIS PARA OS PRIMEIROS 100 DIAS: .....	23
Um pouco de foco, por Instituição.....	27
INSTITUTO BRASILEIRO DO MEIO AMBIENTE E DOS RECURSOS NATURAIS RENOVÁVEIS - IBAMA.....	28
AÇÕES PRIORITÁRIAS PARA O IBAMA.....	30
MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE - MMA .....	33
AÇÕES PRIORITÁRIAS PARA O MMA.....	34
SERVIÇO FLORESTAL BRASILEIRO - SFB.....	35
AÇÕES PRIORITÁRIAS PARA O SFB .....	40
INSTITUTO CHICO MENDES DA CONSERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE - ICMBio .....	41
AÇÕES PRIORITÁRIAS PARA O ICMBio: .....	44
CONCLUSÃO .....	47

---

<sup>1</sup> Versão 2, de 26 de Janeiro de 2023. Instituições ambientais vinculadas à Carreira de Especialista em Meio Ambiente (CEMA) e do Plano Especial de Cargos do MMA e do IBAMA (PECMA)

## Introdução

Nunca foi fácil trabalhar na área ambiental, mas nada comparável ao que ocorreu nos últimos quatro anos depois que os brasileiros elegeram Jair Bolsonaro como Presidente. Podemos afirmar que atuar como representação dos servidores públicos do MMA, ICMBio, IBAMA e SFB, não foi tarefa fácil. A Ascema Nacional lutou pela defesa dos direitos e pela sanidade desses trabalhadores. Atuou também intensamente no enfrentamento ao desmonte orquestrado das políticas públicas ambientais e das estruturas de governança.

Foi necessário buscar forças e se municiar para enfrentar a máquina montada para desconstruir de dentro do próprio governo. A resistência foi feita através de muita articulação e parceria. Nos juntamos com os parlamentares da Frente Ambientalista e da Frente de Defesa do Serviço Público, associações representantes dos servidores a nível estadual, com organizações representativas de outras carreiras do serviço público, organizações da sociedade civil, de representação de povos e comunidades tradicionais entre outros que possuem agenda ligada a questões socioambientais e também com organizações e ativistas de direitos humanos. Muitas foram as lutas e muitos foram os absurdos combatidos <sup>23</sup>.

As informações deste documento são a segunda versão da síntese inicial entregue ao Gabinete de Transição do governo Lula, aprofundando o estado das coisas e de grandes e urgentes ações identificadas pela Ascema Nacional através de suas entidades filiadas, grupos de servidores mobilizados e a consulta individual a cada servidor por meio de questionário.

É com grande satisfação que entregamos o presente diagnóstico das *Ações prioritárias para o MMA, IBAMA, ICMBio e SFB após 4 anos do (des)governo Bolsonaro* para a Ministra Marina Silva, e os presidentes indicados para comandar o IBAMA, Rodrigo Agostinho e ICMBio, Marcelo Marcelino, que representam a esperança de refundação da agenda ambiental no serviço público federal do Brasil.

---

<sup>2</sup> Dossiê Cronologia de um Desastre Anunciado Vol. 1 , disponível em <http://www.ascemanacional.org.br/servidores-da-carreira-de-especialista-em-meio-ambiente-divulgam-dossie-com-denuncias/>

<sup>3</sup> Cronologia de um desastre anunciado- Vol 2, disponível em: <http://www.ascemanacional.org.br/para-ingles-ver-%EF%BB%BFo-brasil-real-que-o-governo-brasileiro-oculta-na-cop26/>

## **O Desmonte e a Militarização da Agenda Ambiental**

O desmonte começou pelo Ministério do Meio Ambiente - MMA, que hoje encontra-se enfraquecido, fragmentado, com diversas das atribuições dispersas em outros órgãos e áreas inteiras esquecidas ou sombreadas, sem governança capaz de alterar o cenário e com grande parte dos servidores adoecidos.

Logo no primeiro ato da Presidência da República (Lei nº 13.844/2019), o MMA perdeu toda a agenda de água (Conselho Nacional de Recursos Hídricos, Plano Nacional de Recursos Hídricos, Programa de Revitalização de Bacias Hidrográficas e Programa Água Doce) e, a Agência Nacional de Águas - ANA, para o Ministério do Desenvolvimento Regional, bem como a gestão ambiental rural em territórios tradicionais e o fomento à produção agroextrativista da agricultura familiar camponesa, povos indígenas e povos e comunidades tradicionais, para o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - MAPA. Outras agendas simplesmente desapareceram.

Todo o Serviço Florestal Brasileiro - SFB foi transferido para o MAPA, levando com ele 88 servidores da Carreira de Especialista em Meio Ambiente - CEMA) e a "galinha dos ovos de ouro": o Cadastro Ambiental Rural - CAR, agenda de grande interesse do agronegócio e também grande parte da governança e gestão de florestas públicas

Foram duas mudanças de estrutura realizadas no MMA, por meio das quais agendas e políticas foram sendo apagadas e/ou desestruturadas, como mudanças climáticas, educação ambiental, a interface ambiental com a indígena (PNGATI), a produção e consumo sustentáveis e o desenvolvimento rural sustentável, entre outras. Não há articulação em torno de temáticas comuns. É ampla, complexa e multidisciplinar a demanda por articulação interinstitucional interna e externa ao MMA, envolvendo órgãos nos âmbitos federal, estadual, municipal e sociedade, além da ação nos fóruns internacionais.

O MMA, em geral, foi ocupado por cargos comissionados com incapacidade técnica e política. Durante este período o Ministério perdeu a sua capacidade de articulação interna – referente aos próprios servidores e aos órgãos do SISNAMA – e externa,



quando se trata de relações com outras pastas ministeriais e sociedade civil, uma vez que as organizações da sociedade civil foram apartadas das tratativas.

Neste período sombrio houve o aparelhamento e ocupação de cargos por pessoas alienígenas à área ambiental, quer seja por nomeação política, quer seja com a intencional militarização (policiais, bombeiros e exército) de cargos estratégicos em diferentes agendas e níveis.

De acordo com levantamento realizado pela Ascema Nacional em agosto de 2022, a quantidade de cargos comissionados ocupados por servidores de segurança pública nas instituições ambientais federais eram as seguintes: 28 militares no ICMBio, entre policiais militares, bombeiros e exército; 16 militares no IBAMA e 11 militares no MMA, sendo em ambos militares do exército.

No ICMBio, a presidência, diretorias e unidades de conservação foram tomadas por policiais (especialmente da PM paulista) e outros militares. A gestão das unidades de conservação foram assim ocupadas, perdendo em gestão socioambiental do território uma vez que os gestores desses territórios desconhecem aspectos técnicos e a legislação específica ambiental.

No IBAMA, as superintendências (Supes) foram leiloadas aos interesses estritamente políticos, gerando embates, perseguições, gestão impositiva, sem diálogo e com casos de assédio, sendo a situação nas Supes do Rio de Janeiro e do Pará simbólicas quanto ao autoritarismo.

O aparelhamento dos cargos gerenciais da fiscalização do IBAMA e do ICMBio, ocupados por militares, atuou com eficiência no desmantelamento e no rebaixamento da posição de liderança destas Autarquias na execução da política de proteção ambiental em geral e no bioma Amazônia em especial. O Plano de Proteção e Combate ao Desmatamento na Amazônia (PPCDAM) e o Plano de Conservação do Cerrado (PPCerrado) deixaram de existir como estratégia de gestão pública. É importante ressaltar que o crime ambiental possui características próprias, sendo o seu combate complexo. O trabalho de proteção e repressão ao crime ambiental



desenvolvido pelo IBAMA e pelo ICMBio é técnico e específico, e apesar de ter algumas semelhanças, difere da doutrina das corporações militares.

A partir de 2019, renegando protagonismo e legado histórico, o governo Bolsonaro retirou do IBAMA e do ICMBio a liderança no combate a queimadas e a infrações ambientais na região Amazônica, passando a responsabilidade ao Exército Brasileiro, por meio da publicação de decretos de Garantia da Lei e da Ordem. A Operação Verde Brasil foi implementada utilizando recursos financeiros altíssimos, bem acima do valor anual orçamentário dos órgãos ambientais, apresentando resultados ineficazes, como demonstrado nos índices recorde de desmatamento.

Exemplo da ineficiência dos militares na fiscalização ambiental foi a atuação, desde 2011, da Força Nacional na Terra Indígena *Apiterewa*, que atualmente é a segunda mais desmatada do Brasil. Utilizou-se recursos de compensação ambiental da hidrelétrica de Belo Monte para manutenção de duas bases permanentes, inclusive com o pagamento de diárias. Uma dessas bases foi cercada e ocupada por grileiros invasores da TI e a segunda base não conseguiu impedir a instalação e o crescimento de um garimpo ilegal localizado a poucos quilômetros. O caso foi denunciado pela ASCEMA Nacional na Audiência Pública que debateu o PL nº 6.289/2019, que pretende, entre outras coisas, incluir as Polícias Militares no SISNAMA, o que foi rechaçado pela Associação e também pelos governadores estaduais por questões federativas.

O SFB não foi militarizado por ter sido deslocado para o - MAPA, mas com relação aos gestores do alto escalão, é notório que estes não possuem formação e experiência na área florestal ou em meio ambiente e agendas importantes e históricas do SFB foram preteridas em detrimento de agendas políticas do setor produtivo do agro<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> A Ascema Nacional, Cronologia de um desastre anunciado Vol. 1. <http://www.ascemanacional.org.br/wp-content/uploads/2020/09/Carta-ao-Papa-Francisco-e-Dossie%e> Ascema Nacional, 2021 - Cronologia de um desastre anunciado Vol. 2 <http://www.ascemanacional.org.br/para-ingles-ver-%EF%BB%BFo-brasil-real-que-o-governo-brasileiro-oculta-na-cop26/>

O Quadro 1, abaixo apresenta a origem dos servidores que ocupam os cargos comissionados no MMA, IBAMA e ICMBio, evidencia-se a elevada quantidade de servidores de segurança pública nos órgãos executores de políticas ambientais, muitos deles ocupando os principais cargos das estruturas:

**QUADRO 1** -Atual estrutura de cargos efetivos e comissionados do ICMBio, IBAMA e MMA.

INSTITUIÇÃO	Quantitativo
	Carreira Órgão de Origem
ICMBio	28- (PM), (CBM), Exército
IBAMA	16 - (PM), Exército
MMA	11 - Exército

Ascema, agosto/2022

Na gestão de Jair Bolsonaro o uso político dos cargos comissionados foi enorme, mesmo os de menor escalão, sendo ocupados por pessoas sem perfil adequado às funções, mas que anuíram com o modelo de gestão implantado. No ICMBio foi comum atribuir funções comissionadas de chefias a servidores com pouca experiência e com salários mais baixos. Supomos que a razão para essa escolha tenha sido por conta desses servidores estarem menos influenciados pelo histórico de ações e pela cultura da instituição e mais distantes emocional e profissionalmente da agenda ambiental, bem como estarem mais suscetíveis à necessidade de complemento salarial. Apesar de muitos desses colegas terem demonstrado seriedade e compromisso, a falta de conhecimento e experiência comprometeu o andamento e o avanço de muitas agendas na instituição.

O fortalecimento das políticas ambientais passa pela garantia de melhores critérios de ocupação de cargos de cunho técnico e também político estratégicos. Nesse sentido, tramita no Senado a PEC nº 13/2022, que alça o ICMBio e o IBAMA a órgãos típicos de Estado, com expectativa de que ganhem maior autonomia técnica e mandato para os presidentes, diminuindo interferências alheias às missões



institucionais. Outra demanda nesse sentido seria atribuir ao Serviço Florestal Brasileiro o status de autarquia vinculada ao MMA.

## **Assédio Moral Coletivo**

A gestão ambiental no governo Bolsonaro foi à base de muito assédio moral voltado ao indivíduo e também ao coletivo dos servidores públicos. O termo antes desconhecido passou a ser bastante usado: Assédio Moral Coletivo ou Institucional. A Ascema Nacional apresentou denúncia ao Ministério Público Federal, buscando o reconhecimento de Assédio Moral Institucional no MMA, IBAMA e ICMBio, ocorrido por meio da perseguição sistemática aos servidores.

As evidências estavam em falas públicas do Presidente da República (acabar com a "fiscalização xiita" do IBAMA e do ICMBio; mandar técnicos para a "ponta da praia" e comemorando a diminuição das multas ambientais); do ministro da economia Paulo Guedes ("servidor público é parasita"); e do ministro do meio ambiente Ricardo Salles, chegando ao nível das chefias imediatas que se sentiram empoderadas para gerar situação de constrangimento e ameaça.

O assédio causa sentimento de medo e adocece as pessoas. Diversas foram as formas adotadas para assediar. A ameaça constante de abrir procedimentos administrativos disciplinares (PAD), que pode resultar em demissão, é uma delas. Para ilustrar, o ministro Ricardo Salles, no início de sua gestão, demitiu injustamente três servidores do ICMBio em uma canetada só. Situação que repercutiu muito dentro das instituições, causando medo e até pânico em todo o corpo de servidores. Após 18 meses os servidores indevidamente demitidos conseguiram reverter a situação na justiça.

Outros métodos de assédio adotados foram: 1) remover no interesse da administração pública, ou seja, à revelia da vontade do servidor; 2) deixar o funcionário na "geladeira" e depois cobrar metas de produtividade; 3) impor limitações à atuação dos servidores; 4) impor o atendimento a demandas não compatíveis com a lotação, nem o cargo que o servidor ocupa; 5) substituir fiscais nas operações; 6) atribuir a terceirizados a execução de atividades exclusivas dos técnicos e analistas,



para que os dirigentes não precisassem dialogar com as equipes; 7) colocar processos indevidamente em sigilo ou restrição de acesso no Sistema Eletrônico de Informação (SEI); 8) impedir servidores de manter qualquer contato com o público externo; 9) abandonar à própria sorte servidores em campo com Covid.

Esses métodos, além de trazerem caos à gestão da coisa pública, trazem danos diretos aos envolvidos e à coletividade dos servidores que, com toda razão, se sentiam ameaçados. Em resumo, o corpo técnico especializado foi alijado do processo decisório e da representatividade perante à sociedade e à execução de seu trabalho.

A realocação do SFB (88 servidores) ao MAPA e da agenda de recursos hídricos para o MDR (16 servidores) pode ser considerada uma espécie de assédio, de descaso com os servidores especialistas em meio ambiente egerou problemas administrativos, levando à necessidade de adequações jurídicas que não foram suficientes para solucionar os problemas de gestão na área de recursos humanos. Ainda hoje existe insegurança para os servidores.

As agendas do SFB não entraram na prioridade do MAPA. A instituição perdeu grande parte de sua capacidade de execução, com a extinção de unidades fundamentais, como o setor próprio de tecnologia da informação, a consultoria jurídica e a assessoria de Comunicação, o que dificultou sobremaneira o trabalho, levando a uma maior dificuldade de articulação com a sociedade civil e outros órgãos de governo (federal e estaduais). Além disso, a estratégia de concessões de florestas públicas para produção madeireira só é viável em um mercado regulado. Em um cenário de fraudes generalizadas no mercado madeireiro, diversas empresas devolveram as concessões, pois os custos do manejo florestal sustentável são muito superiores ao do roubo de madeiras.

Os servidores do MMA, por meio da Assemma tem denunciado os problemas de gestão da Secretaria de Qualidade Ambiental (SQA/MMA), dos quais destacamos: (1) descontinuidade de agendas e estabelecimento de prioridades não relacionadas às competências do MMA; (2) extinção de colegiados e restrições à articulação interinstitucional; (3) má gestão dos recursos financeiros; (4) divulgação de números



e resultados com baixa confiabilidade quanto a origem dos dados; (5) assédio aos servidores restringindo o envolvimento da área técnica no planejamento e execução das ações; intimidando servidores quanto aos direitos de licença capacitação e para pós-graduação e vedando o uso do SEI (Ofício Assemma nº01/2020; Ofício Assemma nº 04/2020; Ofício Assemma nº 06/2020).o (ver matéria no link: [Servidores do Ministério do Meio Ambiente denunciam assédio moral e projetos incompletos - Jornal O Globo](#)).

### **Falta de transparência**

A lei de acesso à informação, Lei N°12.527, de 18 de novembro de 2011, assegura que a informação é regra, e o sigilo deve ser a exceção. Mas progressivamente os órgãos ambientais assistem a não observância dessa conquista da cidadania: 1) pedidos de informação sem resposta, procrastinado ou fora do tema; 2) sites reformulados e com ausência de informações; 3) assessorias de comunicação esvaziadas de servidores de carreira e trâmite das informações mediada ou mesmo censurada; 4) processos colocados em sigilo ou restrição de acesso no SEI, ou seja, a regra passou a ser o sigilo.

Os portais institucionais na internet foram “reformulados”, mas as informações e os conteúdos qualitativos foram retirados, muitos links não funcionam, outros não remetem à informação anunciada ou avisam que estão em transferência de site, desde 2019. As assessorias de comunicação das vinculadas foram silenciadas e grande parte do trabalho passou a ser exercido pela assessoria de comunicação do MMA.

O histórico de parcerias ambientais foi apagado das redes do ICMBio, que passou a sofrer alta interferência dos cargos comissionados do MMA nos processos do ICMBio. Sem quadros técnicos qualificados, os processos foram interrompidos.

A antiga Divisão de Comunicação do ICMBio (atualmente, Coordenação) sofreu graves cortes e deixou de produzir sua revista periódica, além de não ter inserções na grande mídia como ocorria frequentemente antes. Também foi de grande impacto a extinção de conselhos com mais de 7 participantes, o que diminuiu a permeabilidade



do Instituto junto à sociedade. A atual centralização das decisões na gestão do ICMBio impede os servidores de se manifestarem devido a necessidade de solicitar autorização para conceder à mídia toda e qualquer entrevista.

O SFB perdeu sua autonomia de comunicação com a sociedade, pois sua comunicação externa está subordinada ao MAPA, que não tem dado prioridade a essa demanda. No início do período eleitoral de 2022, o site do SFB, que possuía todo o histórico do órgão, foi excluído por completo. Não houve migração total do conteúdo para o portal do MAPA, sendo que muitas das informações de interesse da população não estão mais disponíveis para acesso, como os relatórios do Inventário Florestal Nacional - IFN. Os demais sites institucionais do MMA, ICMBio e IBAMA possuem problemas semelhantes.

## **Centralização das decisões**

Desde 2019, MMA, IBAMA, ICMBio e SFB passaram por mudanças tanto estruturais como por procedimentos internos que alteraram a lógica de serviços prestados ou mesmo desativaram competências e agendas.

As instituições perderam autonomia técnica e a gestão se tornou centralizada e demasiadamente hierárquica, a exemplo da substituição das 11 coordenações regionais do ICMBio para 5 Gerências Regionais e a extinção das Unidades Avançadas Administrativas e Financeiras (UAAF), que davam maior agilidade nas contratações, administração de recursos financeiros e produção de editais de concessão de serviços de apoio à visitação.

O fluxo de informações e de trabalho passaram por excessiva centralização, sendo que muitas vezes apenas os cargos comissionados eram os “iluminados” detentores de informações, os únicos a participar dos processos decisórios que deveriam ter, no mínimo, aporte técnico para a área chefiada.

As limitações impostas à atuação dos servidores, junto ao excesso de centralização, atrapalharam o atendimento das competências e agendas. A excessiva centralização



gerou demora ou entrave nos processos e encaminhamentos e, por muitas vezes, retrabalho.

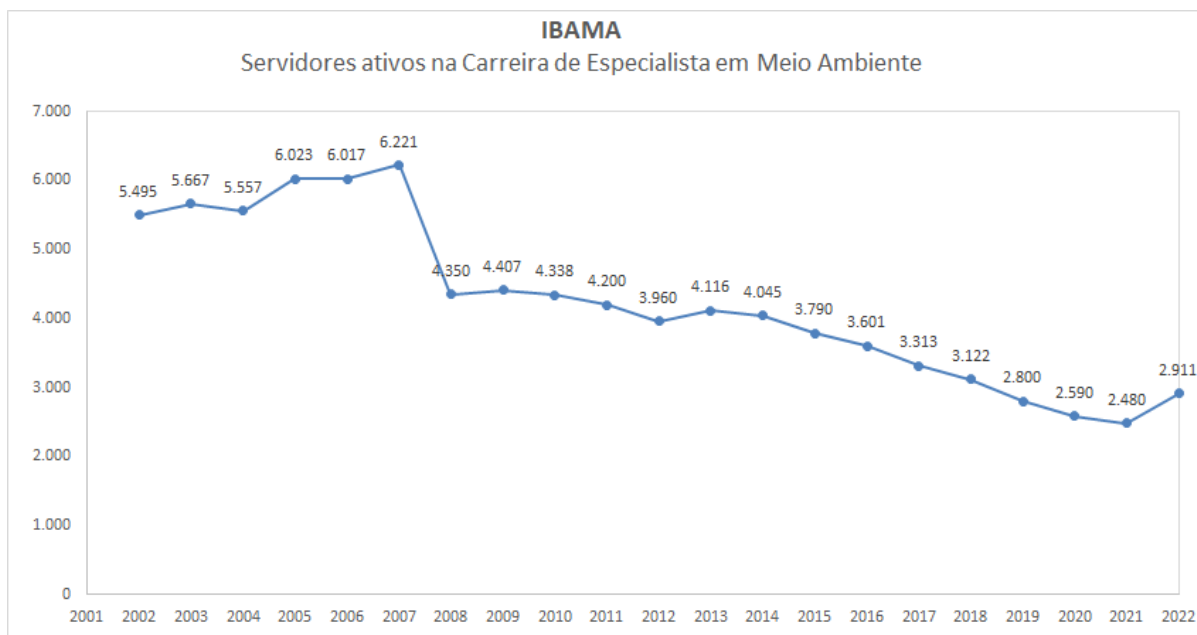
## **Enfraquecimento das Instâncias Colegiadas e de Participação Social**

Os Planos de Ação Nacionais - PAN para a conservação das espécies ameaçadas foram tecnicamente enfraquecidos e tiveram suas portarias revogadas. Mesmo depois de republicadas houve muitas perdas, em especial de representatividade dos setores que não são do governo, ou seja, pesquisadores e sociedade civil organizada.

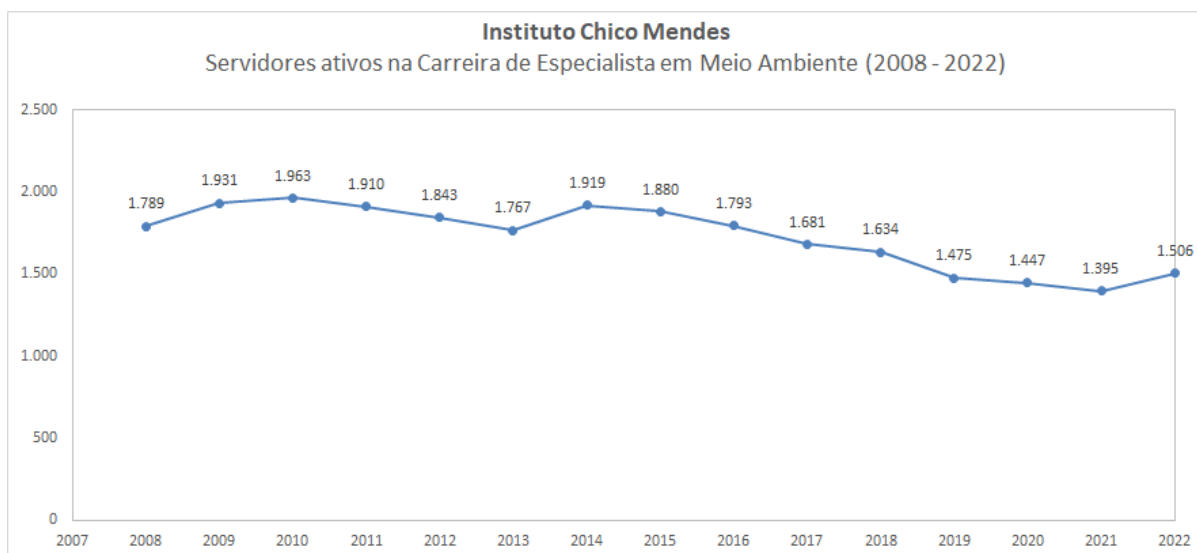
### **Estrutura e força de trabalho**

Desde 2019 as instituições ambientais passaram por mudanças na sua estrutura organizacional e/ou em procedimentos internos, que alteraram ou desativaram o seu funcionamento em muitos processos.

Do ponto de vista do quadro de pessoal, o esvaziamento dos órgãos pode ser percebido pelos dados de outubro de 2022 do Ministério da Economia (Gráfico 1, Gráfico 2 e Quadro 2).



**Gráfico 1-** Linha do tempo da força de trabalho do IBAMA desde a criação da Carreira (servidores ativos). Fonte: Painel Estatístico de Pessoal. Disponível em: <<http://painel.pep.planejamento.gov.br/>>. Acesso em 10 nov. 2022.



**Gráfico 2-** Linha do tempo da força de trabalho do Instituto Chico Mendes desde a criação da Autarquia (servidores ativos). Fonte: Painel Estatístico de Pessoal. Disponível em: <<http://painel.pep.planejamento.gov.br/>>. Acesso em 10 nov. 2022.

**QUADRO 2** - Demonstrativo de cargos e vacância - outubro de 2022

ÓRGÃO	VAGAS APROVADAS	DISTRIBUÍDA	OCUPADA	VACÂNCIA
MMA	1.053	704	490	563
IBAMA	6.424	6.408	2.914	3.510
ICMBio	2.873	2.224	1.506	1.367

Fonte: <https://dados.gov.br/dados/conjuntos-dados/servidores-executivo-federal-cargos-vagos>

Em relação às Autarquias, observa-se no Gráfico 1 que, entre 2007 e 2008, o IBAMA teve uma queda significativa no número de servidores ativos em virtude da transferência de pessoal para o Instituto Chico Mendes (art. 3º da Lei nº 11.516, de 28/08/2007). Entretanto, a Autarquia teve a sua força de trabalho reduzida nos últimos 8 anos (2013 a 2021) em 1.636 servidores, em parte pelo grande número de aposentadorias ocorridas. A entrada de novos servidores por meio do concurso realizado em 2021 ainda está muito distante de devolver ao IBAMA o quadro de pessoal necessário para cumprimento da missão do Órgão.

Por outro lado, no Gráfico 2, observa-se que o Instituto Chico Mendes “nasceu” com um quadro de 1.789 servidores, em 2008. Entre 2013 e 2017, houve um incremento de 152 servidores, entretanto nos últimos 7 anos (2014 a 2021) aconteceu uma significativa perda de 524 servidores na força de trabalho da Autarquia. Assim como o IBAMA, a entrada de novos servidores do concurso de 2021, realizado no governo Bolsonaro, ainda deixa a força de trabalho da Autarquia muito distante de suas necessidades para o cumprimento de sua missão.

Por meio da análise dos dados apresentados no Quadro 2 verifica-se que a grande quantidade de cargos vagos, mesmo considerando o concurso público realizado no

ano de 2021, é um dos sintomas da precariedade que os órgãos ambientais atualmente enfrentam.

Quando consideramos os números de cargos ocupados, é necessário observar que existem servidores em exercício em outros órgãos, conforme se verifica nas Figuras 1 (IBAMA), Figura 2 (Instituto Chico Mendes), Figura 3 (MMA), Figura 4 (SFB/MAPA) e Figura 5 (MDR), com o quantitativo de servidores ativos por cargos da Carreira nos órgãos ambientais, bem como com o quantitativo de servidores ativos do PECMA no MMA (Figura 6), no MAPA/SFB (Figura 7), no MDR (Figura 8). No caso do MDR, são servidores oriundos da área de recursos hídricos que foram redistribuídos do MMA para o MDR na reforma administrativa do governo Bolsonaro, em jan/2019.

Ano	Mês	Situação do vínculo	Órgão	Plano/Carreira	Nome do Cargo	Servidores (anual)
2022	Out	Ativo Permanente	IBAMA	CEMA	Analista Administrativo	154
2022	Out	Ativo Em Outro Orgao	IBAMA	CEMA	Analista Administrativo	13
2022	Out	Ativo Permanente	IBAMA	CEMA	Analista Ambiental	1.384
2022	Out	Ativo Em Outro Orgao	IBAMA	CEMA	Analista Ambiental	24
2022	Out	Ativo Permanente	IBAMA	CEMA	Auxiliar Administrativo	11
2022	Out	Ativo Em Outro Orgao	IBAMA	CEMA	Auxiliar Administrativo	3
2022	Out	Excedente A Lotacao	IBAMA	CEMA	Auxiliar Administrativo	1
2022	Out	Ativo Permanente	IBAMA	CEMA	Técnico Administrativo	763
2022	Out	Ativo Em Outro Orgao	IBAMA	CEMA	Técnico Administrativo	33
2022	Out	Ativo Permanente	IBAMA	CEMA	Técnico Ambiental	524
2022	Out	Ativo Em Outro Orgao	IBAMA	CEMA	Técnico Ambiental	1
<b>Total</b>						<b>2.911</b>

Figura 1 - Quantitativo de servidores ativos do IBAMA por cargo da Carreira de Especialista em Meio Ambiente (Ref.: out/2022). Fonte: Painel Estatístico de Pessoal. Disponível em: <<http://painel.pep.planejamento.gov.br/>>. Acesso em 10 nov. 2022.

Ano	Mês	Situação do vínculo	Orgão	Plano/Carreira	Nome do Cargo	Servidores (anual)
2022	Out	Ativo Permanente	Instituto Chico Mendes	CEMA	Analista Administrativo	26
2022	Out	Ativo Em Outro Orgao	Instituto Chico Mendes	CEMA	Analista Administrativo	1
2022	Out	Ativo Permanente	Instituto Chico Mendes	CEMA	Analista Ambiental	985
2022	Out	Ativo Em Outro Orgao	Instituto Chico Mendes	CEMA	Analista Ambiental	7
2022	Out	Ativo Permanente	Instituto Chico Mendes	CEMA	Auxiliar Administrativo	36
2022	Out	Ativo Em Outro Orgao	Instituto Chico Mendes	CEMA	Auxiliar Administrativo	1
2022	Out	Ativo Permanente	Instituto Chico Mendes	CEMA	Técnico Administrativo	238
2022	Out	Ativo Em Outro Orgao	Instituto Chico Mendes	CEMA	Técnico Administrativo	5
2022	Out	Ativo Permanente	Instituto Chico Mendes	CEMA	Técnico Ambiental	207
<b>Total</b>						<b>1.506</b>

Figura 2 - Quantitativo de servidores ativos do Instituto Chico Mendes por cargo da Carreira de Especialista em Meio Ambiente (Ref.: out/2022). Fonte: Painel Estatístico de Pessoal. Disponível em: <<http://painel.pep.planejamento.gov.br/>>. Acesso em 10 nov. 2022

Ano	Mês	Situação do vínculo	Orgão	Plano/Carreira	Nome do Cargo	Servidores (anual)
2022	Out	Ativo Permanente	MMA	CEMA	Analista Administrativo	1
2022	Out	Ativo Permanente	MMA	CEMA	Analista Ambiental	263
2022	Out	Ativo Em Outro Orgao	MMA	CEMA	Analista Ambiental	58
2022	Out	Ativo Permanente	MMA	CEMA	Gestor Administrativo	2
2022	Out	Ativo Em Outro Orgao	MMA	CEMA	Gestor Administrativo	1
2022	Out	Ativo Permanente	MMA	CEMA	Gestor Ambiental	1
<b>Total</b>						<b>326</b>

Figura 3 - Quantitativo de servidores ativos do MMA por cargo da Carreira de Especialista em Meio Ambiente (Ref.: out/2022). Fonte: Painel Estatístico de Pessoal. Disponível em: <<http://painel.pep.planejamento.gov.br/>>. Acesso em 10 nov. 2022.

Ano	Mês	Situação do vínculo	Orgão	Plano/Carreira	Nome do Cargo	Servidores (anual)
2022	Out	Ativo Permanente	MAPA/SFB	CEMA	Analista Ambiental	88
2022	Out	Ativo Em Outro Orgao	MAPA/SFB	CEMA	Analista Ambiental	6
2022	Out	Ativo Permanente	MAPA/SFB	CEMA	Técnico Administrativo	4
<b>Total</b>						<b>98</b>

Figura 4 - Quantitativo de servidores ativos do SFB por cargo da Carreira de Especialista em Meio Ambiente (Ref.: out/2022). Fonte: Painel Estatístico de Pessoal. Disponível em: <<http://painel.pep.planejamento.gov.br/>>. Acesso em 10 nov. 2022.

Ano	Mês	Situação do vínculo	Orgão	Plano/Carreira	Nome do Cargo	Servidores (anual)
2022	Out	Ativo Permanente	MDR	CEMA	Analista Ambiental	12
2022	Out	Ativo Em Outro Orgao	MDR	CEMA	Analista Ambiental	1
<b>Total</b>						<b>13</b>

Figura 5 - Quantitativo de servidores ativos do MDR por cargo da Carreira de Especialista em Meio Ambiente (Ref.: out/2022). Fonte: Painel Estatístico de Pessoal. Disponível em: <<http://painel.pep.planejamento.gov.br/>>. Acesso em 10 nov. 2022.



Ano	Mês	Situação do vínculo	Orgão	Plano/Carreira	Nome do Cargo	Servidores (anual)
2022	Out	Ativo Permanente	MMA	PECMA	Agente Administrativo	123
2022	Out	Ativo Em Outro Orgao	MMA	PECMA	Agente Administrativo	18
2022	Out	Ativo Permanente	MMA	PECMA	Agente De Portaria	4
2022	Out	Ativo Permanente	MMA	PECMA	Agente De Vigilância	3
2022	Out	Ativo Em Outro Orgao	MMA	PECMA	Agente De Vigilância	1
2022	Out	Ativo Permanente	MMA	PECMA	Artif De Eletric E Comunicacoe	1
2022	Out	Ativo Permanente	MMA	PECMA	Aux De Proces De Dados	1
2022	Out	Ativo Em Outro Orgao	MMA	PECMA	Aux Em Assuntos Culturais	1
2022	Out	Ativo Permanente	MMA	PECMA	Aux Operac Serv Diversos	1
2022	Out	Ativo Permanente	MMA	PECMA	Auxiliar Operacional De Serviços Diverso	1
2022	Out	Ativo Permanente	MMA	PECMA	Motorista	1
2022	Out	Ativo Em Outro Orgao	MMA	PECMA	Motorista Oficial	2
2022	Out	Ativo Permanente	MMA	PECMA	Motorista Oficial	2
2022	Out	Ativo Permanente	MMA	PECMA	Tecnico De Contabilidade	1
2022	Out	Ativo Permanente	MMA	PECMA	Telefonista	4
<b>Total</b>						<b>164</b>

Figura 6 - Quantitativo de servidores ativos do MMA por cargo do Plano Especial de Cargos do MMA e do IBAMA - PECMA (Ref.: out/2022). Fonte: Painel Estatístico de Pessoal. Disponível em: <<http://painel.pep.planejamento.gov.br/>>. Acesso em 10 nov. 2022.

Ano	Mês	Situação do vínculo	Orgão	Plano/Carreira	Nome do Cargo	Servidores (anual)
2022	Out	Ativo Permanente	MAPA/SFB	PECMA	Agente Administrativo	13
2022	Out	Ativo Em Outro Orgao	MAPA/SFB	PECMA	Agente Administrativo	2
<b>Total</b>						<b>15</b>

Figura 7- Quantitativo de servidores ativos do MAPA por cargo do Plano Especial de Cargos do MMA e do IBAMA - PECMA (Ref.: out/2022). Fonte: Painel Estatístico de Pessoal. Disponível em: <<http://painel.pep.planejamento.gov.br/>>. Acesso em 10 nov. 2022.

Ano	Mês	Situação do vínculo	Orgão	Plano/Carreira	Nome do Cargo	Servidores (anual)
2022	Out	Ativo Permanente	MDR	PECMA	Agente Administrativo	2
<b>Total</b>						<b>2</b>

Figura 8 - Quantitativo de servidores ativos do MDR por cargo do Plano Especial de Cargos do MMA e do IBAMA - PECMA (Ref.: out/2022). Fonte: Painel Estatístico de Pessoal. Disponível em: <<http://painel.pep.planejamento.gov.br/>>. Acesso em 10 nov. 2022

A recomposição das vagas ociosas e do quadro técnico é uma necessidade para a retomada do funcionamento dos órgãos ambientais, assim como a busca por uma estruturação de cargos adequada à realidade atual. É necessário planejar a transição de servidores considerando as aposentadorias que vem ocorrendo, sobretudo no IBAMA.

O cenário tem levado a incoerências na execução das atribuições, bem ilustrada na situação vivenciada por técnicos ambientais e administrativos, os quais, por muitas vezes, desempenham atividades inerentes às dos analistas, configurando uma incongruência entre o disposto na Lei nº 10.410/2002 e o que ocorre na prática. Cabe destacar que os técnicos recebem remuneração inferior a 50% do salário pago aos servidores ocupantes do cargo de nível superior.

O concurso público para provimento de vagas realizado em 2021 não considerou os estudos realizados pelas equipes do IBAMA e ICMBio em 2018. No IBAMA, por exemplo, foi realizado levantamento de demanda por cargos e formações em cada diretoria e o concurso foi realizado em total desconexão com a demanda apresentada ao Ministério da Economia. Isso resultou na convocação de técnicos ambientais que, por muitas vezes, desempenham papel de analista, recebendo menos da metade dos proventos.

Para além da atuação prática em tarefas complexas, muitos servidores técnicos possuem qualificação equivalente ou maior (mestrado, doutorado) que a exigida para ingresso no cargo de nível superior, demonstrando que o perfil do técnico, há algum tempo, é de um profissional qualificado. Nesse sentido, há necessidade de resolução do descompasso salarial entre os cargos, além da necessidade de regulamentar as atribuições e tarefas inerentes a cada cargo de nível superior e intermediário.

Ainda assim, na situação atual existe a necessidade de contratação de servidores para recomposição de todos os órgãos, observando-se o estudo estabelecido pelas Autarquias em 2018. Uma oportunidade é aproveitar os aprovados no último concurso público e convocar todos que possam ocupar cargos vagos. Na sequência, a realização de novo concurso para as demais vagas disponíveis.

As estruturas de cargos de chefia também estão insuficientes e inadequadas, sobretudo no ICMBio, onde sequer há uma função gratificada ou uma equipe mínima para todas as unidades de conservação do sistema, prejudicando os potenciais de implementação dessas áreas protegidas, favorecendo a ação de criminosos ligados à grilagem e ao desmatamento. A criação dos Núcleos de Gestão Integrada - NGI, por vezes, não mais primou pelo desenvolvimento e integração das equipes de

trabalho, limitando-se a agrupamentos de UCs, passando a ser adotado como solução para a carência de pessoal e de cargos, mantendo os servidores longe dos territórios pelos quais precisam zelar.

O Quadro 3 apresenta a atual estrutura de cargos efetivos e comissionados, por Instituição<sup>5</sup>.

**QUADRO 3** -Atual estrutura de cargos efetivos e comissionados do IBAMA, ICMBio e MMA:

<b>SITUAÇÃO DO VÍNCULO IBAMA</b>	<b>QUANTIDADE DE VÍNCULOS DE CARGOS/FUNÇÕES COMISSIONADOS</b>	<b>PERCENTUAL RELATIVO AO TOTAL</b>
Ocupados por servidores/empregados efetivos da Adm. Pública	220	88.00%
Ocupados por pessoas sem outro vínculo com a Adm. Pública	30	12.00%
<b>SITUAÇÃO DO VÍNCULO ICMBio</b>	<b>QUANTIDADE DE VÍNCULOS DE CARGOS/FUNÇÕES COMISSIONADOS</b>	<b>PERCENTUAL RELATIVO AO TOTAL</b>
Ocupados por servidores/empregados efetivos da Adm. Pública	347	78.68%
Ocupados por pessoas sem outro vínculo com a Adm. Pública	94	21.32%
<b>SITUAÇÃO DO VÍNCULO MMA</b>	<b>QUANTIDADE DE VÍNCULOS DE CARGOS/FUNÇÕES COMISSIONADOS</b>	<b>PERCENTUAL RELATIVO AO TOTAL</b>
Ocupados por servidores/empregados efetivos da Adm. Pública	713	78.18%

<sup>5</sup>Informações disponíveis nos links:

[Estrutura de Cargos Ibama](#) [Estrutura de Cargos ICMBio](#) [Estrutura de Cargos MMA](#)



Ocupados por pessoas sem outro vínculo com a Adm. Pública	199	21.82%
---	-----	--------

Fonte: [Estrutura de Cargos Ibama](#) [Estrutura de Cargos ICMBio](#) [Estrutura de Cargos MMA](#)

## **Os problemas da Carreira de Especialista em Meio Ambiente (CEMA) e do Plano Especial da Carreira de Meio Ambiente - PECMA**

A Carreira de Especialista em Meio Ambiente (CEMA) é fruto de um substitutivo ao Projeto de Lei nº 3.804/2000, que foi enviado, em dezembro/2000, pelo então Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, ao Congresso Nacional, e que criava no IBAMA dois empregos públicos regidos pela CLT, Analista Ambiental e Técnico Ambiental. Com o início do período legislativo de 2001, os servidores do IBAMA não mediram esforços e trabalharam para a construção de um substitutivo ao PL nº 3.804/2000 com a área técnica da Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público (CTASP) da Câmara dos Deputados.

Durante todo o ano de 2001, os servidores do IBAMA estiveram dentro do Congresso Nacional, presencialmente e por meio de pressão aos parlamentares em suas bases eleitorais, mostrando a necessidade de ser instituída uma carreira multidisciplinar para a área ambiental, com cargos regidos pelo Regime Jurídico Único (RJU). Muitos passos foram dados nesse processo e os servidores conseguiram com que o substitutivo fosse apreciado em regime de urgência e aprovado nas demais comissões da Câmara e nos plenários das duas casas legislativas. Com isso, no dia 14 de janeiro de 2002 foi sancionada pelo Presidente da República a Lei nº 10.410/02, que criava, enfim, a Carreira de Especialista em Meio Ambiente.

A CEMA é composta pelos cargos de Gestor Ambiental, Gestor Administrativo, Analista Ambiental, Analista Administrativo, Técnico Ambiental, Técnico Administrativo e Auxiliar Administrativo (em extinção), abrangendo o pessoal do MMA (e SFB), do IBAMA e do Instituto Chico Mendes. Os cargos de Gestor abrangem apenas o MMA e os demais, as Autarquias. Entretanto, em 2004, o MMA cedeu à pressão de gestores do então Ministério do Planejamento e, por meio do Decreto nº



5.111, 21/06/2004, foram redistribuídos 300 cargos de Analista Ambiental do IBAMA para o MMA e excluída a palavra a execução da descrição do cargo.

Art. 2º Ficam redistribuídos do IBAMA, para o Ministério do Meio Ambiente, trezentos cargos de Analista Ambiental, para o exercício de atividades de planejamento ambiental, organizacional e estratégico afetos às políticas nacionais de meio ambiente formuladas no âmbito da União (Decreto nº 5.111/2004). grifo nosso

Art. 4º São atribuições dos ocupantes do cargo de Analista Ambiental o planejamento ambiental, organizacional e estratégico afetos à execução das políticas nacionais de meio ambiente formuladas no âmbito da União...(Lei nº 10.410/2002). grifo nosso

A partir do Decreto nº 5.111/2004, o MMA passou a realizar concursos para o cargo de Analista Ambiental. Em 2008, o MMA vinculou o Laboratório de Produtos Florestais (LPF) do IBAMA ao SFB e houve a redistribuição dos servidores do LPF para o Ministério, com lotação no SFB. Com isso, todos os cargos da CEMA que abrangiam as autarquias também passaram a constar como cargos do MMA. Em 2006, após processo de negociação entre o governo e a Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal - Condsef, foi criado o Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA - PECMA (Lei nº 11.357, de 19/10/2006), para corrigir a injustiça ocasionada pelo não enquadramento dos servidores de nível médio do MMA e os aposentados do IBAMA e do MMA na CEMA. Entretanto, em 2009, o então Ministério do Planejamento aprovou edital de abertura do concurso público para provimento de 200 vagas de Agente Administrativo para o Quadro de Pessoal do MMA e em 2010 autorizou a nomeação de mais 48 (quarenta e oito) vagas para o cargo de Agente Administrativo, destinadas SFB/MMA.

Em janeiro de 2019, com a reforma administrativa do governo Bolsonaro (Lei 13.844/2019), servidores do MMA que atuavam na agenda de Recursos Hídricos foram redistribuídos para o Ministério do Desenvolvimento Regional - MDR (13



Analistas Ambientais da Carreira e 2 Agentes Administrativos do PECMA. Ref.: out/2022) e todos os servidores lotados no SFB foram enviados para o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - MAPA (94 Analistas Ambientais e 4 Técnicos Ambientais da Carreira e 15 Agentes Administrativos do PECMA, Ref: out/2022) com toda a agenda de concessões de florestas públicas, o controle do Cadastro Ambiental Rural (CAR), bem como a área de tecnologia de madeira e de outros produtos florestais, a cargo do Laboratório de Produtos Florestais - LPF, reduzindo os quadros do MMA e gerando problemas de promoção e progressão funcional para esse conjunto de servidores.

### **Déficit salarial e aprimoramento da Carreira**

O último reajuste nas tabelas salariais da CEMA e do PECMA foi oriundo do processo de negociação salarial entre o governo da Presidenta Dilma Rousseff e as entidades nacionais representativas dos servidores (Condsef e Ascema Nacional). Conforme o termo de acordo, o reajuste foi pago de forma escalonada em 01/01/2015, 01/01/2016 e 01/01/2017 (Lei nº 13.324, 29/07/2016). Portanto, passados 20 anos da criação da CEMA, faz-se necessário modernizá-la e regulamentá-la considerando as lacunas verificadas pelos servidores nesse período de existência da Lei nº 10.410/2002, tornando a Carreira atrativa, com cargos apropriados para o cumprimento da missão institucional do MMA, do IBAMA e do Instituto Chico Mendes.

A modernização e a regulamentação da CEMA e do PECMA devem ser debatidas em um espaço legítimo e democrático e que precisa ser restabelecido dentro dos primeiros 100 dias do mandato do Presidente Lula, ou seja, a mesa nacional de negociação permanente. Entretanto, existem demandas e reivindicações dos servidores que dependem única e exclusivamente de uma mesa setorial, a exemplo da Mesa Setorial de Negociação Permanente – MSNP no âmbito do MMA, do IBAMA, do Instituto Chico Mendes e do SFB instituída pela Portaria nº 19/GM/MMA, de 15/01/2016. O site da MSNP está sediado no MMA e, infelizmente, se encontra fora do ar até a presente data (09/12/2022) com a justificativa da legislação eleitoral, o que é inadmissível.

## **Teletrabalho**

No IBAMA e no ICMBio haviam programas de teletrabalho, em diferentes graus de implementação, que foram abruptamente e injustificadamente interrompidos em 2019. Com a pandemia da COVID-19 vieram as orientações do Ministério da Economia para o trabalho remoto.

As organizações adotaram o trabalho remoto, com regras não muito claras. Na prática, delega-se ao chefe de cada setor a decisão de como será adotado o trabalho remoto na sua área de gestão, sem levar em consideração o funcionamento da instituição como um todo, proporcionando de modo recorrente desigualdades e situações acediosas.

No ICMBio, há relatos que o controle exigido por níveis hierárquicos superiores demanda boa parte do esforço diário do trabalho para prestação de contas. O excesso de controle acaba prejudicando a atuação finalística do Órgão.

Mesmo sendo uma carreira única, não há isonomia na instituição do teletrabalho. Há diferenças de procedimentos, regras e controle do teletrabalho no âmbito do MMA, Ibama e ICMBio, gerando dúvidas e insatisfações dos servidores.

## **Recursos orçamentários e financeiros**

Um dos maiores problemas que a área ambiental tem enfrentado é a redução de recursos orçamentários e financeiros, que se agravou a partir da promulgação da Emenda Constitucional nº 95/16.

É sabido que a área ambiental, inclusive pela importância mundial dada ao tema, se beneficia de fontes externas de recursos (doações e empréstimos oriundos de organismos internacionais). Porém a partir de 2018 esses recursos passaram a integrar o Orçamento Geral da União, sendo computados no teto de gastos e competindo com outras fontes ordinárias de recursos.

Isso tem limitado a execução orçamentária, assim como das metas pactuadas com organismos internacionais, a exemplo do Fundo Amazônia. Essa limitação tem



gerado redução na captação de recursos externos por meio de empréstimos e doações, prejudicando os órgãos ambientais e o atendimento das metas assumidas. Por isso, a inclusão da pauta socioambiental na redação da PEC da Transição pode ser considerada estrategicamente fundamental.

## **PROPOSIÇÕES GERAIS PARA OS PRIMEIROS 100 DIAS:**

Sobre a retomada da participação e controle social:

- Revisão dos Decretos nº 9.759/2019 e 9.812/2019; que tratam dos colegiados
- Retomada da Política Nacional de Participação Social (PNPS) e do Sistema Nacional de Participação Social - Decreto nº 8.243/2014;
- Reestruturação da pluralidade e representatividade no CONAMA;
- Reativação do Conselho Orientador do Fundo Amazônia - COFA;
- Substituição do SISREF pelo SISPONTO, sistema anterior que possibilitava o trabalho da fiscalização e demais setores aos finais de semana e o registro das horas extras trabalhadas além da jornada de 8 horas.
- Levantamento dos processos paralisados, especialmente Autos de Infração, já verificados na SUPES PA, e apuração das responsabilidades que levaram à prescrição em série de multas.
- Retomada da participação social junto a colegiados que integram o MMA, a exemplo dos Conselhos do Fundo Nacional do Meio Ambiente, do Fundo Nacional sobre Mudança do Clima, do Conselho de Gestão do Patrimônio Genético - CGen;
- Elaboração de proposta de Projeto de Lei que aborde a incorporação, à estrutura dos colegiados que integram o MMA e dos que apresentam, entre suas atribuições, matérias que dialogam com a pauta ambiental, da necessária representação da sociedade civil, garantindo pluralidade.
- Revisão de pertinência de processos colocados sob sigilo no SEI, devolvendo transparência e respeito aos servidores e aos cidadãos

- Revisão/revogação de portarias e despachos internos aos órgãos que prejudicam o fluxo das informações de forma transparente e republicana.

Sobre a estabilidade gerencial dos órgãos ambientais federais e a retomada da trajetória de cumprimento das “entregas” do Brasil no âmbito dos Acordos Internacionais:

- Imediata reestruturação do MMA, resgatando o SFB, a ANA e a agenda águas, assim como as que foram abandonadas ou falsamente mantidas, resgatando agendas vinculadas à gestão ambiental rural e de territórios tradicionais e o diálogo com a agricultura familiar camponesa, povos indígenas e povos e comunidades tradicionais;
- Readequação da estrutura do Serviço Florestal Brasileiro – SFB ao tamanho, complexidade da sua missão, bem como da necessidade de autonomia, transformando-o em autarquia;
- Retomada do planejamento estratégico compatível com obrigações e entregas;
- Apoio do Poder Executivo, para a PEC 13/2022, de autoria da Senadora Leila do Vôlei e Fabiano Contarato, que define como “Instituições Permanentes de Estado” o Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – IBAMA e o Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade – ICMBio e orienta o exercício da função dos dirigentes por meio de MANDATO, obedecendo para escolha, critérios técnicos;
- Gestão do Ibama e do ICMBio exercida em forma de colegiado, alçados à condição deliberativa por maioria de votos, afastando a condução monocrática hoje presente;
- Ocupação dos cargos (dirigentes que integrarão os colegiados e, superintendências) demandará aos candidatos currículos compatíveis com as missões a serem exercidas, experiência e período de exercício

que afaste solução de continuidade às políticas de Estado sob a competência dos órgãos;

- A instância colegiada deverá contar com representação dos servidores, com direito a voto, estabelecer metas institucionais e metodologias de “apuração” de contribuição para os resultados do país no âmbito dos Acordos Internacionais (ambientais) dos quais o Brasil é signatário, com ênfase ao Acordo de Paris.
- Necessidade da retomada e redesenho das assessorias de Comunicação, Internacional e Parlamentares do MMA, IBAMA, ICMBio e SFB para acompanhamento dos trabalhos no Congresso Nacional, priorizando a participação de servidores, modernizando seu funcionamento, retomando avaliação periódica de sua efetividade e acompanhamento técnico.

#### Sobre fortalecer o diálogo federativo:

- Edição de ato infra legal com proposta de incorporação, às Comissões Tripartite e Bipartite, de subgrupos temáticos para discussão de temas relevantes, de forma interfederativa
- Incorporação da Avaliação Ambiental Estratégica - AAE nas metodologias de trabalho dos subgrupos temáticos.

#### Sobre o financiamento das políticas ambientais.

- Retomada e possíveis revisões em projetos com recursos disponíveis para destravá-los
- Apoio do Poder Executivo para o aperfeiçoamento e aprovação do PL nº 528/2021, com vistas a estabelecer, a partir de instrumento legal, segurança à aplicação das diretrizes para o Mercado Brasileiro de Redução de Emissões (MBRE);
- Adaptar os decretos n. 9.760 de 2019 e 11.080 de 2022, convergindo os objetivos de conversão de multas às experiências bem sucedidas da conciliação ambiental na conversão de multas, considerando a redução

de risco de prescrição de autos de infração e da educação ambiental junto aos autuados, o que implicaria rever as instruções normativas de regulamentação nos institutos.

- Retomada do Chamamento Público nº 01/2018 - Apoio à Recuperação Hídrica da Bacia do Rio São Francisco e à Adaptação às Mudanças Climáticas na Bacia do Rio Parnaíba com recursos da compensação ambiental;
- Inserção do Fundo Nacional do Meio Ambiente e do Fundo Nacional sobre Mudanças do Clima entre os mecanismos de seleção e fomento a projetos na implementação da Conversão de Multas em serviços ambientais no país.
- Criação de mecanismos legais que permitam a execução de recursos de projetos, a exemplo do Fundo Amazônia e o Fundo Nacional de Meio Ambiente sejam executados diretamente pelas autarquias e fora do limite orçamentário. O mesmo deve ser elaborado para a Compensação Ambiental, que hoje está com sua execução comprometida, uma vez que os recursos usados por compensação acabam por bloquear a execução de valores equivalentes do orçamento do ICMBio.

Sobre a formulação e desenvolvimento de planos, programas e políticas aplicando a Avaliação Ambiental Estratégica:

- Apoio do Poder Executivo, com participação de representantes do MMA, Ibama e ICMBio, para aperfeiçoamento de proposta de Lei Federal a partir dos PLs nº 2.072/2003, 261/2011 e 4.996/2013, com vistas a normatizar e institucionalizar a Avaliação Ambiental Estratégica. Cabe considerar na revisão da proposta de lei, novo status à AAE, cabendo à essa ser parte integrante da elaboração de Políticas Públicas, Planos e Programas, ex-ante, que vão pautar o desenvolvimento econômico do país para os próximos anos.



Sobre o fortalecimento da carreira com política de valorização salarial e ocupação das vagas ociosas:

- Restabelecer a Mesa Setorial de Negociação Permanente – MSNP no âmbito do MMA, do IBAMA, do Instituto Chico Mendes e do SFB, conforme anteriormente instituída pela Portaria nº 19/GM/MMA, de 15/01/2016;
- Restabelecer as mesas nacionais de negociação permanente;
- Reestruturar e modernizar a Carreira de Especialista em Meio Ambiente e do PECMA com valorização salarial dos servidores e garantia de condições de trabalho segura, conforme detalhado nos Avisos Ministeriais 113/2015 e 213/2015.
- Estabelecer os valores da remuneração total (Vencimento Básico + Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental - GDAEM) do Nível Intermediário em 70% da remuneração total do Nível Superior em cada classe/padrão;
- Realizar novos concursos públicos, considerando as necessidades já apontadas nos estudos visando à recomposição da força de trabalho imprescindível ao atendimento das missões institucionais do Ibama e do ICMBio;

Revogar o Decreto nº 9.739/2019, visando a nomeação de todos os aprovados nos concursos do IBAMA e do ICMBio ainda válidos e futuros.

### **Um pouco de foco, por Instituição.**

A Ascema Nacional disponibilizou aos servidores da CEMA e do PECMA, um formulário para que as respostas auxiliassem na elaboração de diagnóstico das Autarquias. O prazo foi encerrado em 20 de novembro de 2022.



Considerando as dimensões e capilaridade do IBAMA e do ICMBio em todo o território nacional, as informações qualitativas levantadas nos formulários serão apresentadas sem a pretensão de serem exaustivas. Muitas e diversas são as realidades de nossas instituições.

## **INSTITUTO BRASILEIRO DO MEIO AMBIENTE E DOS RECURSOS NATURAIS RENOVÁVEIS - IBAMA**

Trata-se de uma autarquia federal criada pela Lei nº 7735/1989, de 22/02/1989. Presente em todas as unidades da federação e com diversificada atuação nas áreas de: licenciamento ambiental, qualidade ambiental, proteção ambiental, uso sustentável da biodiversidade e florestas, que também inclui a prevenção e combate a incêndios florestais, os Centros de Triagem de Animais Silvestres - CETAS, e fiscalização ambiental.

Dados do Painel Estatístico de Pessoal do Ministério da Economia (out/2022) apontam que o IBAMA conta com 2.911 servidores ativos da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, sendo 1.575 de nível superior, 1.321 de nível intermediário e 15 de nível auxiliar.

## **RESULTADOS POR PERCEPÇÃO**

Inicialmente, convém observar que as informações desse diagnóstico foram coletadas antes das mudanças ocorridas pelo Decreto nº 11.095/2022, que aprovou a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do IBAMA.

No IBAMA houve o aparelhamento e ocupação de cargos por militares (PM-SP), Bombeiros (CBM-SP e CBM-DF), Exército, em especial na Diretoria de Proteção Ambiental (Dipro) e na Coordenação Geral de Fiscalização (CGFIS). Decorrente a este contexto, é importante destacar o alto assédio moral sofrido por servidores, principalmente na área da fiscalização, através, por exemplo, de remoções a revelia

e substituição nas operações, ocasionando em muitos o adoecimento e o afastamento de suas funções.

Na área de Qualidade Ambiental, houve um distanciamento da implementação das agendas de qualidade do ar e resíduos sólidos, bem como da representação técnica nos fóruns como CONAMA e CONASQ. Os sistemas de logística reversa de produtos e resíduos pós-consumo implementados após 2019 não estão sendo fiscalizados, ficando apenas com o MMA o controle e a execução dos Acordos Setoriais. A retomada da gestão para aumento da eficiência das políticas públicas, bem como a execução de programas que migraram para o MMA (que não possui competência de execução da PNMA, conforme a Lei nº 6.938/81), é de fundamental importância. O Licenciamento Ambiental vem sofrendo ataques via legislativo no intuito de flexibilizá-lo, como a versão não consensuada da Lei Geral de Licenciamento Ambiental (PL nº 2159/2021), a aprovação da Lei de Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/2019), dentre outros. Ocorreu tutelamento e interferências em licenciamentos federais após a criação da Secretaria de Apoio ao Licenciamento Ambiental e à Desapropriação. Órgãos intervenientes estão sendo aliçados de sua participação legítima no processo de licenciamento ambiental federal, por meio de: mudança de competência da Fundação Cultural Palmares (FCP) para INCRA; redução da consulta ao ICMBio à etapa de licenciamento prévio; perseguições e desestruturação na Funai; automatizações no IPHAN.

A desestruturação do instrumento no SISNAMA tem resultado em muitas unidades da federação atuando em desconformidade com o regramento legal federal. Além disso, há uma proliferação de estratégias de particionamento dos licenciamentos, dentro do mesmo ente ou entre entes, causando prejuízos à Avaliação de Impactos Ambientais, às compensações ambientais dos impactos e ameaçando Biomas e a qualidade de vida da população.

As estruturas físicas das superintendências nos estados e o edifício sede do Ibama em Brasília, de modo geral necessitam de reformas estruturais, reparos e manutenção predial com urgência. Situação de precariedade que se repete nos equipamentos e computadores de trabalho que na maioria são obsoletos, em desuso



e com problemas. Foi suprimido o Núcleo de Fiscalização da superintendência no Estado de Sergipe (NUFIS-SE), o que coloca em risco a execução do PNAPA.

Quanto à gestão de equipes e local de trabalho, destacamos:

- Equipe incompleta em termos de formações adequadas para atender a todas as demandas. Nomeação de superintendentes políticos, sem conhecimento técnico, com situações claras de conflito de interesses. Servidores se posicionando contrários, gerando embates, perseguições, gestão impositiva e sem diálogo, com casos de assédio.
- Necessidade de substituição imediata de todos os superintendentes, por perfis técnicos, alinhados com a pauta socioambiental.
- Priorização de agenda política dos superintendentes empresários, que interferem o tempo todo no trabalho e na equipe técnica, incorrendo em assédios de toda ordem.
- Terceirizados executando atividades de técnicos e de analistas em total afronta à Lei nº 10.410/2002.
- Perseguição e precarização dos CETAS: não existe o cargo de médico-veterinário na Carreira e os servidores com formação na área são insuficientes para atender as demandas dos CETAS e, em virtude da precariedade dos CETAS, não querem ficar lotados nos Centros.

Nos últimos quatro anos o IBAMA se tornou cabide de emprego de indicados por políticos, sem compromisso com a gestão ambiental pública. O corpo técnico especializado foi alijado do processo decisório e da representatividade perante a sociedade.

## **AÇÕES PRIORITÁRIAS PARA O IBAMA**

- Tornar a Carreira de Especialista em Meio Ambiente (CEMA) uma carreira típica de estado, sinalizando a concreta preocupação do governo com a questão ambiental;
- Priorizar ocupação de cargos por servidores da carreira, valorizando profissionais com perfil adequado para os cargos;

- Recuperar o combate à invasão de territórios protegidos;
- Priorizar a desintrusão imediata de TIs estratégicas, desarticulando grupos criminosos de roubo de madeira, grilagem e garimpo ilegal;
- Estruturar as bases operativas na Amazônia, inclusive bases fluviais, com os equipamentos adequados;
- Uniformizar e ampliar a frota aérea do Ibama;
- Regulamentar e informatizar cadeias de custódia de produtos obtidos pelo crime ambiental ou que subsidiam a atividade (ex. ouro, gado, mercúrio, combustível, etc);
- Mudar urgentemente a gestão, com novas nomeações. Urgência de um plano de gestão de cargos, onde as chefias são escolhidas conforme currículo e boa relação com a equipe;
- Ter previsão orçamentária coerente com a necessidade constante de capacitação dos servidores em assuntos finalísticos, técnicos e científicos;
- Avaliar a necessária disponibilidade orçamentária (PLOA) para: logística da fiscalização; base tecnológica do Ibama (o Instituto está com parte importante de seus sistemas acolhidos pelo SERPRO);
- Recriar e reformular o Centro de Educação Corporativa (CEDUC), para servir de embrião para uma futura Academia do IBAMA, com local estruturado para instrução dos servidores, devido à demanda contínua de treinamento, em especial relacionada à emissão e renovação de portes de arma;
- Ter parceria com o Instituto Chico Mendes para utilização da ACADEBio por todos os servidores da Carreira;
- Revisar o Regimento Interno do Ibama, visando, dentre outros, o fortalecimento da Dipro e CGFIS, com atuação de excelência, eficácia e comprometimento, sem interferências externas, obstrução do planejamento das operações e omissão de resultados;

- Normatizar o pagamento do adicional de periculosidade da fiscalização ambiental<sup>6</sup>, considerando a possibilidade de produção de laudos e instituição de pagamento para as outras áreas que fazem jus ao adicional.
- Dotar as Superintendências estaduais de infraestrutura e profissionais de nível superior e com formação compatível com os cargos. O último concurso do Ibama não abriu vagas de nível superior para as Superintendências, que se encontram defasadas;
- Quanto à Qualidade Ambiental, revogar a Portaria MMA nº 280, de 29/06/2020, que instituiu o Manifesto de Transporte de Resíduos - MTR Nacional, e o art. 8º do Decreto nº 10.388, de 05/06/2020; recriar a Comissão Nacional de Segurança Química – CONASQ, que existia desde 2000; revogar (ou revisar) o Decreto nº 10.936, de 12/01/2022, que regulamenta a Política Nacional de Resíduos Sólidos - PNRS;
- Revisar a proposta da Lei Geral do Licenciamento e revogar os itens correlatos ao meio ambiente na Lei de Liberdade Econômica;
- Extinguir ou rever a função da Secretaria Especial de Apoio ao Licenciamento;
- Propiciar a participação do IBAMA nas avaliações das etapas prévias dos grandes projetos (antes de leilões);
- Suspender o uso redundante do Sistema de Gestão do Licenciamento Ambiental Federal (SISGLAF) no licenciamento ambiental federal.
- Rever com urgência o sistema de ponto SISREF, uma vez que a adoção desse sistema de marcação e acompanhamento de ponto é optativa e não atende minimamente as particularidades dos órgãos ambientais, impedindo o trabalho aos finais de semana, feriados e permite somente duas horas além da jornada de oito horas por dia, irreal para quem trabalha em campo, especialmente o setor de fiscalização.

---

<sup>6</sup> Nesse sentido destacamos os Processos: Periculosidade: 02001.007199/2022-36; Processo Jornada de Trabalho; Porte de Armas de Fogo; Gratificação de Atividades de Risco; Seguro Viagem: 02001.003072/2015-19 e Processo indenização para trabalho durante repouso remunerado: 02001.013446/2021-52



## **MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE - MMA**

Órgão da Administração Direta responsável por coordenar o Sisnama, formular, fomentar e implementar políticas ambientais assim como atuar junto a organismos internacionais que tratam do tema.

Dados do Painel Estatístico de Pessoal do Ministério da Economia (out/2022) apontam que o MMA possui um quadro com 490 servidores ativos, sendo 326 da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, todos de nível superior, e 164 servidores ativos de nível médio do PECMA. Em 2019, com a reforma administrativa, servidores da área de recursos hídricos do MMA foram redistribuídos para o Ministério do Desenvolvimento Regional - MDR, bem como todos os servidores lotados no SFB para o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - MAPA. Ainda de acordo o Painel Estatístico de Pessoal, existem 13 Analistas Ambientais da Carreira e 2 Agentes Administrativos do PECMA no MDR, além de 94 Analistas Ambientais e 4 Técnicos Ambientais da Carreira e 15 Agentes Administrativos do PECMA no MAPA (Serviço Florestal Brasileiro)

### **RESULTADOS DA PERCEPÇÃO**

- Incapacidade estrutural e política de implementar as competências presentes na legislação em vigor, na estruturação das políticas ambientais e no atendimento dos compromissos internacionais.
- De forma geral, perfil de incapacidade técnica e política do pessoal ocupante de cargos comissionados.
- Perda do poder de articulação interna – referente ao próprio MMA e aos órgãos do SISNAMA – e externa, quando se trata de relações com outras pastas ministeriais e sociedade civil.
- Baixa execução orçamentária, abandono de fontes de recursos internacionais e execução medíocre de outras fontes, como, por exemplo, emendas parlamentares.

## AÇÕES PRIORITÁRIAS PARA O MMA

- Reestruturação completa do MMA, com avaliação minuciosa de extinção e de recriação dos setores, tanto em relação às agendas/demandas/competências, quanto no que tange a estrutura de gestão e equipes;
- Exoneração imediata de todos os cargos comissionados estratégicos, envolvimento dos principais futuros nomeados desde a transição, e rápida nomeação de todos os cargos da nova estrutura;
- Retomada urgente do Plano de Ação para Prevenção e Controle do Desmatamento na Amazônia Legal - PPCDAM e Plano de Ação para Prevenção e Controle do Desmatamento e das Queimadas no Cerrado - PPCerrado.
- Resgate e reativação dos diversos planos e programas em execução abandonados pelo atual governo, a exemplo do Plano Nacional de Gerenciamento Costeiro e os planos de mitigação e adaptação à mudança do clima;
- Necessidade de retorno da participação social na gestão e do Ministério como instrumento de fortalecimento de organizações da sociedade civil na área socioambiental.
- Retomada urgente do Conama e de diversos outros comitês e comissões abandonados ou fragilizados no atual governo;
- Resgate estratégico e reativação dos fundos governamentais de meio ambiente, com novos aportes de recursos, bem como a articulação e de outras fontes de financiamento da gestão ambiental pública. Fortalecimento da captação de recursos através de articulação parlamentar;
- Retomada das políticas públicas abandonadas pelo atual governo, tais como mudanças climáticas, educação ambiental, interface ambiental indígena referente à Política Nacional de Gestão Territorial e Ambiental em Terras Indígenas (PNGATI), produção e consumo sustentáveis e desenvolvimento rural sustentável, combate à desertificação;

- Esforço de equalização da força de trabalho diante do novo cenário de gestão. Fortalecimento e atenção à área de gestão de pessoas, com sensibilidade às questões apresentadas pelos servidores após o forte período de assédio e negligência vividos. Retomada dos programas de qualificação dos servidores e dinamização do teletrabalho;
- Estabelecimento de instrumentos internos de informação, diálogo e articulação entre áreas no nível técnico, entre departamentos e coordenações das diversas secretarias;
- Retorno da autonomia técnica e da gestão menos centralizada e menos hierárquica;
- Propõe-se, objetivamente, o diálogo da equipe gestora com servidoras e servidores - por área temática, atuais e extintas - para elaboração de proposições para a nova gestão (democrática).

## **SERVIÇO FLORESTAL BRASILEIRO - SFB**

Criado em 2006 pela Lei nº 11.284, de 02/03/2006, o SFB foi pensado como uma autarquia, mas não recebeu esse status e funciona, na prática, como um braço ministerial. De acordo com o Painel Estatístico de Pessoal do Ministério da Economia (out/2022), o SFB possui 8 servidores da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, redistribuídos do quadro do MMA para o MAPA, sendo 94 de nível superior e 4 de nível intermediário, além de 15 servidores de nível médio do PECMA.

## **RESULTADOS DA PERCEPÇÃO**

O Serviço Florestal Brasileiro (SFB) foi estruturado desde a publicação da Lei 11.284/2006, cujo artigo 54 o vinculou ao Ministério do Meio Ambiente.

Ao órgão cabe a gestão do Sistema Nacional de Florestas Públicas, fomentando atividades sustentáveis madeireiras e não madeireiras por meio de concessões temporárias de manejo florestal a entidades privadas e civis. Suas funções também englobam a aplicação da legislação florestal brasileira, especialmente do Cadastro



Ambiental Rural (CAR), sendo o registro eletrônico obrigatório por autodeclaração o primeiro passo para a regularização ambiental de imóveis rurais.

Em 2019, por meio da Lei nº 13.844/2019, foi realocado no MAPA. Esta mudança desconsiderou pontos fundamentais ligados à criação da Carreira que vinculava a atuação dos servidores ao MMA e autarquias vinculadas.

Isso trouxe à tona problemas administrativos profundos quanto à gestão de pessoas da Carreira dentro do MAPA, levando à necessidade de adequações jurídicas que permitissem o funcionamento do órgão fora de seu ministério original. Apesar da mudança ter proporcionado um impacto profundo sobre a vida dos servidores do Órgão, os problemas mais graves surgiram ao longo do tempo, impactando de maneira intensa as atribuições e capacidades do SFB enquanto órgão ambiental.

As agendas que antes tinham um viés prioritariamente ligado à sustentabilidade e ao fomento de modelos ambientalmente saudáveis de uso da biodiversidade florestal passaram a dar lugar a diretivas mais ligadas às demandas do setor agroindustrial. O foco original do SFB passou a ser algo periférico em um Ministério absolutamente imenso e com objetivos totalmente distantes daqueles traçados originalmente para um órgão ambiental.

A maioria dos servidores consultados (66,7%) consideram que a estrutura interna do seu setor não consegue atender adequadamente às suas atribuições após as mudanças ocorridas desde 2019.

### **Perda de estruturas próprias**

De uma forma geral, podemos concluir que a mudança do SFB para o MAPA comprometeu qualquer planejamento para gestão de pessoas. Atuam no órgão servidores da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, estranha ao MAPA, portanto de difícil reposição por meio de concurso público, o que de fato não aconteceu ao longo dos últimos quatro anos. Todo esse processo foi ainda mais agravado pela perda de estruturas próprias fundamentais para o SFB, como Consultoria Jurídica, Diretoria Administrativa, Coordenação de Tecnologia da





Informação, Assessoria Internacional, Unidade Regional do Nordeste, Recursos Humanos e Assessoria de Comunicação, levando a uma maior dificuldade de articulação com a sociedade civil e outros órgãos de governo (federal e estaduais), além da piora do fluxo de comunicação com as diretorias e a diretoria geral. Com as perdas, além das atividades anteriores, os servidores acumulam funções que anteriormente eram realizadas pelas áreas extintas. Além da sobrecarga, as agendas não avançam, já que os servidores não possuem conhecimento e ferramentas para abarcar todas essas funções. Isso deixou o Órgão altamente deficiente na área de Tecnologia da Informação (TI) e não possui sequer ponto focal na área de comunicação. As respectivas áreas do MAPA, que supostamente assimilaram essas atribuições junto ao SFB, não têm capacidade ou interesse de atender as demandas necessárias do Serviço Florestal.

Atualmente 167 pessoas trabalham no SFB com algum tipo de vínculo. São 5 estagiários, 34 terceirizados, 16 nomeados em cargos em comissão, sem vínculo com a Administração Pública, 24 servidores públicos requisitados de outros órgãos. Dos 98 servidores da Carreira de Especialista em Meio Ambiente (CEMA), 10 encontram-se cedidos para outros órgãos e 88 analistas ambientais e 4 técnicos administrativos encontram-se em atividade no SFB. Além disso, existem 15 agentes administrativos do PECMA, dos quais dois encontram-se em exercício em outro órgão.

Se retirarmos os funcionários terceirizados e estagiários, o número de servidores atuando no SFB é de 128. A análise fica mais trágica quando separarmos os 34 servidores que atuam no Laboratório de Produtos Florestais (LPF), centro de pesquisa fundado em 1973, que fazia parte do Ibama, mas foi transferido para o SFB em 2008. O quadro cai para apenas 94 servidores, sendo que destes, apenas 55 pertencem à CEMA. Muito pouco para o tamanho da missão do Órgão.

Hoje o SFB conta com 60 cargos em comissão, porém cinco deles continuam vagos. Mais ainda, os cargos estão distribuídos de forma equivocada, evidenciando a falta de planejamento e análise da missão do órgão. A maior quantidade de cargos está na Diretoria de Regularização Ambiental, que conta com 14, enquanto as unidades regionais contam com apenas um. A unidade que conta com o maior número de

servidores, o LPF, tem apenas 3 cargos à disposição, sendo um deles ocupado por uma servidora que desempenha suas funções em outra unidade.

### **Ocupação dos cargos de chefia**

O resultado principal desse processo de desmonte é uma total falta de transparência na tomada de decisões, especialmente agravada pela forma como os cargos de chefia têm sido ocupados. De maneira geral, observa-se que tem ocorrido uma aceleração na rotatividade dos cargos de direção, com mudanças periódicas de diretores e coordenadores. Já no nível dos coordenadores gerais e coordenadores a percepção é de que são preparados e com experiência, geralmente servidores de carreira que já exerciam os cargos.

### **Cadastro Ambiental Rural**

O CAR, diferente das outras áreas do SFB, tem um nível de interação direta com as questões ligadas à produção agropecuária, tema central fomentado pelo MAPA. Porém, sua função primordial é fornecer informações fundamentais para a fiscalização e controle do cumprimento da legislação ambiental nos inúmeros imóveis rurais do país. Ou seja, seu viés é regulatório, e não de fomento. Nesse sentido, o princípio dos pesos e contrapesos, essencial para qualquer estrutura organizacional do estado, parece estar comprometido nesse caso, onde uma ferramenta originalmente criada para auxiliar na regulação de um determinado setor, passa agora a ser gerida por um ministério que tem como principal objetivo fomentar esse mesmo setor. Esta situação esta melhor explicada na situação apresentada nesta matéria: ***Exploração ilegal de madeira na Amazônia é impulsionada por 100 propriedades rurais com CAR, diz estudo*** (<https://www.imaflora.org/noticia/exploracao-ilegal-de-madeira-na-amazonia-e-impulsionada-por-100-propriedades-rurais-com-car-diz-estudo?twclid=2-3nkg56af1u0szqcwud00f7osl&s=08> ).

Essa situação traz à tona a possibilidade de relações agravadas de conflitos de interesses, onde demandas dos próprios proprietários de terras ligados ao agronegócio podem se sobrepor à função conservacionista do CAR, que já apresenta

mudança de rumo e indícios de mau-uso como ferramenta de governo. Recentemente, notícias veiculadas em grandes meios de comunicação têm denunciado o uso do CAR como ferramenta para dar “ares de legitimidade” à terras griladas, acirrando e confundindo ainda mais os conflitos por terras no interior do Brasil, em especial na Amazônia (<https://apublica.org/2016/08/crime-e-grilagem-com-uso-do-car/>).

Além disso, a transferência para o MAPA dificultou o trabalho de regularização ambiental junto aos estados, devido ao enfraquecimento do SFB institucionalmente. As perdas de áreas fundamentais como o setor de tecnologia da informação e comunicação, essenciais para o trabalho do CAR, impactaram diretamente na qualidade e efetividade da implementação dessa política. Até o momento menos de 1% das áreas cadastradas foram validadas, sendo que essa validação não apresenta critérios claros e transparentes. Existem denúncias de cadastros ativos sobrepostos a terras indígenas, apontando para graves problemas nesse processo. (<https://www.ihu.unisinos.br/categorias/599836-mpf-identifica-quase-10-mil-registros-de-propriedades-privadas-em-areas-destinadas-a-povos-indigenas>).

Um dos pontos mais prejudicados tem sido o cadastro dos territórios tradicionais, que é uma exigência legal mas tem sido colocado em segundo plano pela atual gestão, deixando quilombolas, ribeirinhos, indígenas e outras populações tradicionais em situação de insegurança jurídica. (<https://site-antigo.socioambiental.org/pt-br/noticias-socioambientais/car-nao-leva-em-conta-a-realidade-dos-povos-e-comunidades-tradicionais> ).

## **AÇÕES PRIORITÁRIAS PARA O SFB**

É praticamente uma unanimidade entre os servidores de carreira do SFB que a volta para o Ministério do Meio Ambiente é fundamental para a retomada plena dos objetivos e funções do Órgão. Nesse sentido, vale ressaltar que, além desse retorno, os servidores consideram fundamental atribuir ao Serviço Florestal Brasileiro o status de Autarquia. Essa é uma demanda antiga do quadro do Órgão, que desde a sua criação assumiu uma posição confusa, com algumas características de autarquia e outras de secretaria. Definir a nova estrutura com a autonomia necessária será fundamental para ampliar sua capacidade de ação, tão fundamentais para o desenvolvimento em especial das áreas florestais do país.

É importante ressaltar que esse processo de autarquização do SFB deverá considerar questões fundamentais como estrutura de cargos, atualmente extremamente desbalanceada no Órgão, atribuições e objetivos. Nesse sentido, é fundamental que a nova autarquia compreenda por completude todas as atividades e funções de fato desempenhadas pelo Órgão. Outra demanda importante é a realização de concurso público para reposição e ampliação do quadro, extremamente defasado pelo desmonte dos últimos anos. A restauração de estruturas como Ouvidoria, Comunicação, RH e TI são pontos fundamentais, estando incluídas na demanda pela autarquização, com a seleção de gestores alinhados à agenda ambiental, com base em critérios técnicos, preferencialmente servidores de carreira. Nesse sentido, torna-se primordial o restabelecimento da estrutura do órgão, nos moldes descritos na Lei de Gestão de Florestas Públicas, que não foi revogada, mas está sendo descumprida, visto que a estrutura do SFB foi completamente destruída por meio de decretos e portarias. Sendo assim, podemos dizer que o Órgão necessita ser refundado na forma de uma autarquia. A atual fragilidade organizacional do SFB inviabiliza a sua missão.

## INSTITUTO CHICO MENDES DA CONSERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE - ICMBio

Trata-se de uma autarquia federal criada em 2007 pela Lei nº 11.516, de 28/08/2007, presente em todo o território nacional. Conforme o Painel Estatístico de Pessoal do Ministério da Economia (out/2022), o Instituto Chico Mendes conta com 1.506 servidores ativos da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, sendo 1.019 de nível superior, 450 de nível intermediário e 37 de nível auxiliar.

Sua competência é fazer a gestão das 334 Unidades de Conservação Federais, que correspondem a aproximadamente 9% do território nacional, bem como realizar ações de pesquisa e conservação relacionadas à biodiversidade e à sociobiodiversidade brasileiras por meio de 15 Centros de Pesquisa e Conservação. Possui também um centro de formação - a ACADEBio, responsável por capacitações na área ambiental, entre estas, cursos de pós-graduação em parceria com o Jardim Botânico do Rio de Janeiro.

Dados atualizados até: 09/2022 (Banco Central do Brasil (BACEN) - Servidores) , 08/2022 (Comandos Militares - Servidores) , 09/2022 (Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE) - Servidores)

### Tabela de dados

DETALHAR	ÓRGÃO SUPERIOR LOTAÇÃO ↕	ÓRGÃO LOTAÇÃO ▼	ATIVOS ↕	INATIVOS ↕	PENSIONISTAS ↕
Detalhar	Ministério do Meio Ambiente	Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade	4683	744	150

Fonte: Portal da Transparência <<https://shre.ink/19Vi>>

## RESULTADOS DA PERCEPÇÃO

O aparelhamento da alta direção por militares e por pessoas sem qualquer conhecimento técnico da área ambiental, trouxe ao ICMBio doutrinas que por muitas vezes prejudicaram o desempenho, resultando no enfraquecimento institucional.

Destacamos também o adoecimento de muitos servidores devido ao elevado nível de assédio moral que repercutiu em diferentes formas por todo o Instituto.

É recorrente a reclamação de redução de autonomia administrativa da unidade descentralizada, com fluxos hierárquicos mais burocráticos. Com a centralização de fluxos na sede do ICMBio, no Comitê Gestor e nas 5 Gerências Regionais, muitos processos estão atrasados e há distanciamento das articulações político-institucionais de regiões importantes.

Os centros de pesquisa sofrem menos com a ingerência, ainda assim a centralização e o engessamento também atingiu a produção de todos manuscritos. Artigos e compilações científicas produzidos pelo ICMBio devem ser avaliados pelo diretor antes de serem enviados para publicações científicas, edições especializadas, anais de eventos e similares.

A realidade de implementação e estruturação das cinco Gerências Regionais é bem distinta, sendo a GR5 Região Sul bem estruturada e organizada e a GR1 Região Norte muito deficiente. Vale destacar também que não há definição quanto às competências das antigas Coordenações Regionais - CR que foram destinadas a Base Avançada - BAV.

Os espaços decisórios também passaram a ouvir menos as áreas técnicas e apresentaram em diversos momentos fortes indícios de ingerências e priorização política, em diversas decisões os critérios técnicos foram deixados de ser apresentados.

Desde 2019, muitos cargos foram alvo de trocas de favores políticos e desagradados por alinhamentos políticos, o que repercutiu com a substituição constante de dirigentes, coordenadores e chefias de UC, sem conhecimento técnico e institucional, prejudicando o efetivo trabalho e finalidades do Instituto. Em nível das unidades de conservação foram destacados o caso do Parque Nacional dos Lençóis Maranhenses e do Grande Sertão Veredas.

Na área de gestão de planejamento, o desequilíbrio do orçamento e finanças, procedimentos sem rotina definida, atrasos e pendências intensifica a situação de carência de atualização do orçamento frente à inflação, inviabilizando as atividades meio e finalística do Instituto.



A determinação do presidente do ICMBio de somente destinar recursos financeiros para a elaboração dos Planos de manejo e para a fiscalização, prejudicou e muitas vezes paralisou a execução de outras atividades finalísticas.

A gestão socioambiental foi totalmente desestruturada e com ausência total de recursos financeiros para ações, tais como: funcionamento dos conselhos de UC, projetos de educação ambiental, voluntariado, termo de compromisso. O turismo de base comunitária não encontra *locus* institucional para a sua estruturação.

A Educação Ambiental passou a ser atribuição do setor de Educação Corporativa na Acadebio, cuja atuação não tem foco na área fim do ICMBio: as UC e os Centros de Pesquisas e Conservação.

A grande demanda para o tema da pesca artesanal nas Reservas Extrativistas, não foi levada em consideração na reestruturação do ICMBio. Existe uma grande demanda para a estruturação desta agenda que devido à falta de prioridade institucional não consegue atender a contento a conservação e uso desses recursos naturais.

Outra agenda que está parada é o trabalho em Mosaico de Unidades de Conservação, responsável pela articulação de políticas públicas socioambientais entre as áreas protegidas do Sisnama e também com Terras Indígenas e áreas quilombolas.

Nas Unidades de Conservação e Centros de Pesquisa e Conservação a realidade de precariedade é diversa, desde a falta de material básico para funcionamento à falta de manutenção nos espaços, estruturas físicas, viaturas oficiais, sem contratos de vigilância, e manutenção de tecnologia de informática.

Alertamos para a redução ainda maior do julgamento de autos de infração, resultando em maior prescrição de multas.

O setor fundiário do ICMBio foi totalmente desestruturado e os servidores de carreira com histórico de atuação, passaram por processo de assédio moral. A qualificada equipe técnica foi dissolvida para outros setores. Funcionários terceirizados, com



vínculos frágeis de trabalho, foram utilizados para elaborar Notas Técnicas para subsidiar decisões da Diretoria de Ações Socioambientais e Consolidação Territorial em Unidades de Conservação - DISAT. A publicação de decreto declarando as áreas das UCs como utilidade pública para fins de desapropriação (minuta SEI 9612930) é uma demanda de caráter urgente para a continuidade dos processos de regularização fundiária, especialmente os judiciais.

Também no setor fundiário, há falta de transparência na priorização dos processos de regularização fundiária. A escolha das áreas, feita pelo Presidente do ICMBio, não dispõe da necessária clareza dos critérios adotados.

A Gestão Integrada de Unidades de Conservação, pensada originalmente como estratégia de formação de equipes integradas num planejamento de ações, tornou-se uma estratégia de agrupamento de UCs independente de qualquer trabalho de gestão de equipes.

Os super poderes conferidos ao Procurador -chefe da PFE/AGU, permitiu que a PFE passasse a atuar como gestor do ICMBio, interferindo demasiadamente na área técnica.

### **AÇÕES PRIORITÁRIAS PARA O ICMBio:**

Realização de concurso para Analistas e Técnicos Ambientais e Administrativos para todos os cargos vagos e/ou a convocação de todos os aprovados no último concurso.

A contratação dos Agentes Temporários Ambientais - ATA, foi um avanço, trata-se de importante estratégia de recrutamento local de pessoal e na geração de renda direta pelas UC. Porém, o ICMBio precisa garantir os direitos trabalhistas dos ATAs e impedir o desvio de função, a exemplo do que ocorre na área de vigilância patrimonial. É necessário adequar com material e equipamento as UC para melhor aproveitar o trabalho desses servidores. É necessário ainda dotá-los de uniformes, treinamentos específicos e equipamentos.

Deve-se melhorar e normatizar a política de remoção interna, com a real observância aos seus critérios (vide a política de remoção já existente), de modo a valorizar os bons servidores, comprometidos e qualificados para atuação na melhoria constante da gestão ambiental pública.

Os fundos de compensação ambiental administrados pela Caixa Econômica Federal



(CEF) estão com baixa taxa de execução ou paralisados em diversos eixos, sem que a maioria dos planejamentos solicitados pelas UC em 2020 e 2021 tenham sido executados. Dar agilidade na execução financeira a esses fundos é de suma importância. A proposta de criação de uma diretoria especial na CEF, ou mesmo trocar a administração da compensação ambiental para o Banco do Brasil, poderia agilizar as demandas.

Quanto à conciliação ambiental no ICMBio, indicamos a necessidade de revisar seus regulamentos a partir de contribuições dos servidores; melhorar o Sistema Sabiá, construído para o Ibama e que deve ser adaptado às necessidades do ICMBio; promover celeridade na postagem das notificações pelo protocolo central, com inserção nos processos dos avisos de recebimento, além de prover recursos às UC (para manutenção de veículos, combustível, pessoal) nos casos em que deve ser realizada a entrega pessoal das notificações em localidades não atendidas pelos Correios; viabilizar a conversão de multas indireta; reduzir entraves para a conciliação (p. ex. viabilizar audiências de conciliação ambiental itinerantes e audiências virtuais em que o autuado utilize os escritórios das UC para videoconferência, possibilitar que os atuados pudessem comparecer às UCs para formalizarem a manifestação de interesse em conciliar e realizar os procedimentos atinentes à conciliação com a participação dos integrantes da própria UC.

A perda da Fase de Conciliação e dos respectivos núcleos (os Nucam), pode trazer prejuízos ao ICMBio e ao Ibama. Tratar a Conciliação como uma “ideia do ex-ministro” é um mito infeliz, sem base real, pois, inclusive, esta ideia remonta a análises da CGU bem anteriores a 2019, e já vinha sendo gestada por servidores desta Controladoria e do Ibama.

É verdade que a Conciliação demorou a ser plenamente implementada devido a problemas de má gestão (chefes sem compromisso ou conhecimento de causa), à pandemia, ao atrelamento do Ibama ao ICMBio (e vice-versa) e à própria demora da máquina pública em absorver um novo macroprocesso de grande porte. Após a separação do Ibama e do ICMBio, os quais possuem estruturas e culturas institucionais muito diversas, as demais correções foram feitas após o Dec. n. 11.080 de 2022, a entrada e permanência de chefias concursadas e compromissadas, a criação da Dcam no ICMBio, e, principalmente, à grande dedicação de servidores dos Nucam, a Conciliação estava finalmente “decolando” e dando alguns resultados, como o aporte de alguns milhões de reais para apoio aos CETAS e às UCs, com a conversão direta de multas; redução dos riscos de prescrição de autos de infração através do trabalho dos vinculados ao Processo Sancionador; Boa recepção da conciliação pela sociedade e pelos atuados; O potencial de Educação Ambiental atrelada à conciliação, levando o autuado a compreender o motivo e o papel da fiscalização, com resultados positivos percebidos especialmente pelos servidores

lotados nos Nucam.

Com relação à concessão administrativa de serviços de Parques Nacionais, deve-se atentar que, dependendo do modelo proposto, poucas empresas ou apenas uma única assinam quase todos os principais contratos. O formato utilizado nos editais durante o último governo, elaborados por assessores do ministro, sem a participação dos técnicos das UCs, cria um modelo único, homogêneo para todas as UC. Mega concessões interessam especialmente a grandes empresas, que são desvinculadas das realidades territoriais locais. Dentro do Programa Parceria Ambientais Público-Privadas que propõe diversos modelos entre o público e o privado, o terceiro setor foi desconsiderado na gestão do governo Bolsonaro, por ser considerado "esquerdista".

Os setores de licitações e contratos do IBAMA e ICMBio possuem principalmente terceirizados, sem a necessária experiência. É necessário alocar servidores do quadro efetivo e fornecer intenso treinamento.

Ainda com relação à área meio, o setor de TI é estratégico para um órgão territorialmente tão capilarizado como o ICMBio. Os serviços de comunicação e os sistemas estão em muito defasados tecnologicamente (especialmente na área de geoinformação) e pouco integrados, acarretando em prejuízos na qualidade e agilidade da informação produzida pelo órgão. É fundamental dotar o setor de recursos e profissionais qualificados.

A banalização da criação de Núcleos de Gestão Integradas - NGI atendeu ao critério da precarização do trabalho de formação de equipes de trabalho e portanto precisam ser revistos, com consulta aos servidores e aos conselhos com o objetivo de avaliar o grau de efetividade desse modelo para cada conjunto de UCs afetadas. Entende-se que há cenários em que a referida estrutura consegue dar encaminhamento às demandas do conjunto de unidades sob sua gestão; em outros casos, os NGI podem foram utilizados para elevar o valor da função gratificada, adequar a precariedade de pessoal, equipamentos e de recursos financeiros, situação que poderia causar prejuízos na atuação do ICMBio no conjunto do território administrado.

A retomada da agenda de Mosaicos, como estratégia de gestão integrada e interinstitucional de fortalecimento do Sisnama e da gestão socioambiental com outras áreas protegidas.

## CONCLUSÃO

O desmonte inédito das instituições ambientais promovido pelo governo Bolsonaro pode ser revertido nos primeiros 100 dias de governo Lula. Sabemos das dificuldades gerenciais e orçamentárias, porém acreditamos que a indicação de servidores com perfil técnico adequado para a ocupação das Superintendências, Coordenações, Gerências e cargos estratégicos é o primeiro passo para a resolução dos problemas apontados nesse Diagnóstico das Ações Prioritárias, que visa orientar e facilitar a retomada das agendas de trabalho dos diferentes setores do MMA, IBAMA, ICMBio e SFB.

O reestabelecimento do diálogo entre os servidores e o primeiro escalão do governo Lula já pode ser considerado um avanço enorme nesse sentido, que deve se aprofundar a partir da retomada também da Mesa Setorial de Negociação Permanente, vinculada ao Ministério do Meio Ambiente e autarquias vinculadas.

Finalmente, destacamos a importância da retomada da Proposta de Modernização da Carreira de Especialista em Meio Ambiente<sup>7</sup> – CEMA, contida no Aviso Ministerial 52/2018 – MMA.

Dessa forma, reafirmamos o compromisso dos servidores na reconstrução daquilo que a sociedade espera das instituições: garantir a defesa e preservação do meio ambiente ecologicamente equilibrado para as atuais e futuras gerações, conforme estabelece a Constituição Federal de 1988.

---

<sup>7</sup> Aviso 52, contida no Sei 0199118 , processo 02000.204912/2017-31, em anexo.