



Plano de Integridade do Banco Central do Brasil

Ciclo 2026-2027

DECLARAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

O Plano Estratégico Institucional (PEI-BCB) 2026-2029 ratifica a Integridade como um dos sete valores organizacionais do Banco Central do Brasil (BCB), ao lado de Excelência, Foco em resultados, Cooperação, Abertura para mudanças, Sustentabilidade e Diversidade e Empatia. Segundo o enunciado desse valor: *“Integridade está no nosso DNA! Temos compromisso com a missão e o propósito do Banco Central e mantemos coerência entre nosso discurso e nossa prática. Agimos com ética, transparência e imparcialidade, por meio de uma governança sólida”*.

O Programa de Integridade materializa esse compromisso institucional com a integridade pública. Instituído em conformidade com o Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal, o programa incorpora as diretrizes atualizadas pela Controladoria-Geral da União (CGU). Entre os normativos que orientam sua atuação, destacam-se o Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, que institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal, e a Portaria Normativa CGU nº 234, de 6 de novembro de 2025, que aprova o Referencial Técnico da Atividade de Gestão da Integridade do Poder Executivo Federal.

O Programa estrutura-se em três pilares: (i) os princípios que orientam a integridade pública; (ii) as diretrizes que norteiam os comportamentos esperados; e (iii) o Plano de Integridade, implementado em ciclos bienais. Durante o biênio 2024-2025, as ações priorizaram a promoção da transparência ativa e do acesso à informação, o fortalecimento da ética e das normas de conduta aplicáveis aos servidores, além da comunicação e capacitação sobre integridade pública. Das 37 ações previstas, 29 foram concluídas, 3 foram canceladas e 5 prorrogadas para o próximo ciclo. Entre os destaques, figuram o treinamento de novos servidores, com a realização de palestras sobre ética, atividade correcional e conflito de interesses, e a participação institucional em fóruns externos, com destaque para a adesão ao Fórum de Ética e Integridade e a participação no grupo de estudos da CGU sobre conflito de interesses.

O período registrou também avanços na gestão da integridade, como a divulgação do Ementário de Conflito de Interesses e de orientações sobre os canais de atendimento, a revisão e inclusão de duas novas categorias de riscos de integridade e a atualização e disponibilização do Painel de Integridade na Intranet do BCB.

O BCB apresenta agora o Plano de Integridade 2026-2027, com 36 ações estratégicas voltadas ao fortalecimento da cultura ética e da governança institucional. O Plano foi aprovado pelo Comitê de Governança, Riscos e Controles (GRC), instituído pela Portaria BCB nº 93.608, de 29 de maio de 2017.

Ciente de sua missão institucional e comprometida com o aprimoramento contínuo da integridade pública, a Alta Administração do BCB reafirma seu apoio à plena execução e evolução do Programa de Integridade.

Comitê de Governança, Riscos e Controles do Banco Central do Brasil

SUMÁRIO

<i>DECLARAÇÃO DA ALTA administração</i>	2
1. CARACTERIZAÇÃO INSTITUCIONAL	4
1.1 <i>COMPETÊNCIAS DO BCB</i>	4
1.2 <i>PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NO BCB</i>	4
2. PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO BCB E SUA ESTRUTURA DE GOVERNANÇA	5
2.1 <i>PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO BCB</i>	5
2.2 <i>ESTRUTURA DE GOVERNANÇA DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE</i>	5
3. GESTÃO DE RISCOS PARA A INTEGRIDADE	6
3.1 <i>HISTÓRICO E CONCEITOS APLICADOS</i>	6
3.2 <i>METODOLOGIA DE GESTÃO DE RISCOS PARA A INTEGRIDADE</i>	7
4. O PLANO DE INTEGRIDADE	8
4.1 <i>ESTRUTURAÇÃO, FONTES E VIGÊNCIA DO PLANO DE INTEGRIDADE</i>	8
4.2 <i>DETALHAMENTO DAS AÇÕES DO PLANO DE INTEGRIDADE</i>	9
4.2.1 <i>Promoção da transparência ativa e do acesso à informação</i>	9
4.2.2 <i>Promoção da ética e de regras de conduta para servidores</i>	10
4.2.3 <i>Comunicação e treinamento</i>	13
4.2.4 <i>Práticas de integridade no âmbito dos processos de licitação e contratação</i>	14
4.2.5 <i>Tratamento de denúncias</i>	16
4.2.6 <i>Implementação de procedimentos de responsabilização</i>	17
4.2.7 <i>Estratégias de monitoramento contínuo</i>	18

1. CARACTERIZAÇÃO INSTITUCIONAL

1.1 COMPETÊNCIAS DO BCB

O BCB, autarquia de natureza especial criada pela Lei nº 4.595, de 31 de dezembro de 1964, tem como objetivo fundamental assegurar a estabilidade de preços, conforme estabelece o art. 1º da Lei Complementar nº 179, de 24 de fevereiro de 2021. Sem prejuízo desse objetivo central, cabe também ao BCB zelar pela estabilidade e eficiência do sistema financeiro, suavizar as flutuações do nível de atividade econômica e fomentar o pleno emprego.

Compete privativamente ao BCB, nos termos da mesma norma, a condução da política monetária necessária ao cumprimento das metas estabelecidas pelo Conselho Monetário Nacional (CMN).

1.2 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NO BCB

O planejamento estratégico do Banco Central é realizado em ciclos periódicos e define o foco de atuação da Instituição. O atual Plano Estratégico Institucional (PEI), referente ao período de 2026 a 2029, estabelece as seguintes orientações estratégicas:

Missão Institucional: garantir a estabilidade de preços, zelar por um sistema financeiro sólido e eficiente, e fomentar o bem-estar econômico da sociedade.

Visão de Futuro: ser reconhecido pela excelência e atuação autônoma para assegurar o controle de inflação, promover a solidez, a resiliência, a disciplina e a eficiência do SFN, além de estimular a cidadania financeira.

Valores: integridade, excelência, foco em resultados, cooperação, abertura para mudanças, sustentabilidade e diversidade, e empatia.

Objetivos estratégicos

1. Fortalecer a efetividade da transmissão da política monetária para assegurar a estabilidade de preços.
2. Aprimorar a regulação e reforçar a supervisão para promover a solidez, a segurança a resiliência, a disciplina e a sustentabilidade do sistema financeiro.
3. Aumentar a eficiência do sistema financeiro e das infraestruturas digitais pública para promover bem-estar econômico e acesso a serviços financeiros adequados.
4. Aperfeiçoar a comunicação para fortalecer os relacionamentos, o reconhecimento a inserção internacional da instituição.

5. Promover o fortalecimento institucional, com inovação, excelência, diversidade e sustentabilidade, para assegurar a capacidade de entregar resultados relevantes à sociedade.

2. PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO BCB E SUA ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

2.1 PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO BCB

O Programa de Integridade expressa o compromisso institucional do BCB com o contínuo aprimoramento da governança e da integridade pública. Alinha-se à Política de Gestão Integrada de Riscos do Banco Central do Brasil, definida pela Resolução BCB nº 70, de 11 de fevereiro de 2021, à Política de Transparência do Banco Central do Brasil, estabelecida pela Resolução BCB nº 531, de 11 de dezembro de 2025, e à Política de Conformidade (*Compliance*) do Banco Central do Brasil (PCO-BCB), definida pela Resolução BCB nº 386, de 5 de junho de 2024, que estabelece os princípios e as diretrizes aplicáveis à matéria.

O Programa estrutura-se em quatro eixos, conforme estabelecido pelo art. 19 do Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017:

A) **Comprometimento e apoio da alta administração:** a Diretoria Colegiada aprova o Programa de Integridade, e o Comitê de Integridade do Banco Central do Brasil (CIBCB) reporta-se diretamente ao GRC, composto pelos membros da Alta Administração.

B) **Instância responsável pelo plano de integridade:** o CIBCB coordena a elaboração do plano de integridade, assegurando que sejam consideradas contribuições de todas as áreas envolvidas.

C) **Análise de riscos à integridade:** o Departamento de Riscos Corporativos e Referências Operacionais (Deris) é responsável pelo desenvolvimento da metodologia de gerenciamento de riscos à integridade adotada pelo BCB, bem como pelo levantamento consolidado dos principais riscos relacionados ao tema, desde a elaboração até a implementação do plano.

D) **Monitoramento contínuo:** responsabilidade atribuída ao CIBCB pelo art. 1º da Portaria BCB nº 104.238, de 9 de agosto de 2019, e pelo art. 1º do Regulamento do CIBCB, anexo à Resolução BCB nº 422, de 9 de outubro de 2024.

2.2 ESTRUTURA DE GOVERNANÇA DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O CIBCB, instituído pela Portaria BCB nº 97.981, de 9 de maio de 2018, e atualizada pela Portaria BCB nº 104.238, de 9 de agosto de 2019, coordena o Programa de Integridade, bem como a estruturação, a execução e o monitoramento do respectivo Plano. Para atender ao disposto no Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, o CIBCB passou a exercer também as atribuições da

unidade setorial integrante do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal (SITAI). Compete ainda ao Comitê identificar eventuais vulnerabilidades à integridade nos trabalhos realizados pelo BCB e propor, em conjunto com outras unidades, medidas voltadas à gestão da integridade.

O GRC é a instância decisória do Programa e do Plano de Integridade, dada sua competência para definir diretrizes e estratégias, bem como adotar medidas de sistematização de práticas relacionadas à gestão de riscos e aos controles internos do BCB. A composição do GRC é a mesma da Diretoria Colegiada – Presidente e Diretores do BCB – conforme previsto na Portaria BCB nº 93.608, de 29 de maio de 2017.

A estrutura de governança do Plano de Integridade segue as definições da, Resolução BCB nº 422, de 9 de outubro de 2024, e da PCO-BCB, estabelecida pela Resolução BCB nº 386, de 5 de junho de 2024.

O CIBCB é composto pelas chefias das unidades que integram as principais instâncias de integridade do BCB:

- I – Secretário-Executivo;
- II – Auditor-Chefe do Banco Central do Brasil;
- III – Corregedor-Geral do Banco Central do Brasil, que o coordena;
- IV – Chefe do Departamento de Riscos Corporativos e Referências Operacionais (Deris);
- V – Ouvidor do Banco Central do Brasil;
- VI – Chefe da Secretaria de Governança, Articulação e Monitoramento Estratégico (Segov);
- VII – Chefe do Departamento de Gestão de Pessoas, Educação, Saúde e Organização (Depes);
- VIII – Secretário-Executivo da Comissão de Ética do Banco Central do Brasil (CEBCB);
- IX – Chefe do Departamento de Comunicação (Comun).

3. GESTÃO DE RISCOS PARA A INTEGRIDADE

3.1 HISTÓRICO E CONCEITOS APLICADOS

A formalização de técnicas de gestão de riscos no BCB teve início em 1997, com ferramentas voltadas ao gerenciamento de risco de mercado para a gestão das reservas internacionais. Desde então, a abordagem evoluiu para uma gestão integrada de riscos, consolidada na atual Resolução BCB nº 70, de 11 de fevereiro de 2021, que alinha o BCB às melhores práticas internacionais sobre o tema.

A gestão de riscos consiste no conjunto de ações coordenadas com o objetivo de assegurar que os propósitos institucionais sejam alcançados dentro de limites aceitáveis de exposição a riscos. A metodologia adotada divide-se em risco estratégico e risco operacional, sendo este último

composto por diferentes dimensões de impacto, como os aspectos financeiro, reputacional e de negócio.

Entre os tipos de risco operacional, destacam-se os riscos à integridade, compreendidos como eventos potenciais relacionados a desvios éticos e de conduta, capazes de comprometer os objetivos da Instituição, seus valores ou sua imagem institucional.

A gestão de riscos no BCB é conduzida com apetite conservador¹, priorizando estratégias que mitiguem perdas e potencializem oportunidades. As ações implementadas visam ao fortalecimento dos controles internos, sempre considerando a relação custo-benefício adequada.

As informações provenientes da gestão de riscos, incluindo as relativas à integridade, apoiam a tomada de decisões e contribuem para o fortalecimento dos processos organizacionais em três níveis: estratégico, subsidiando a definição de ações; tático, integrando as visões de decisão e defesa; e operacional, orientando medidas de mitigação e identificação de impactos potenciais.

3.2 METODOLOGIA DE GESTÃO DE RISCOS PARA A INTEGRIDADE

A metodologia de gestão de riscos à integridade adotada pelo BCB está alinhada ao processo de identificação e avaliação de riscos da Autarquia, desenvolvido com base em três modelos principais de informação: **modelos de percepção**, que consistem na avaliação de riscos e controles com base na percepção dos gestores de cada processo; **modelos de confirmação**, que possibilitam a identificação de novos riscos e o acompanhamento de tendências ao longo do tempo; e **modelos de reconhecimento**, que antecipam a evolução de determinadas exposições ao risco mediante técnicas de reconhecimento de padrões e aprendizagem automática.

O resultado da identificação e mensuração de riscos operacionais é consolidado em uma matriz de riscos, que estabelece relações entre processos e riscos de forma integrada. Os riscos são classificados nas escalas: “I” (maior prioridade), “II” (prioridade média) e “III” (menor prioridade), conforme o impacto e a probabilidade de ocorrência.

Com base da matriz de risco, os gestores avaliam a resposta apropriada para cada risco identificado, com o objetivo de ajustar a exposição a níveis considerados aceitáveis. Diante de uma exposição significativa, considerando os controles e recursos existentes, realiza-se uma ação de mitigação de riscos, ponderando a análise de custo-benefício. As ações necessárias são formalizadas pelos departamentos em planos de mitigação, após validação pela Alta Administração.

¹ A Declaração de Apetite por Riscos do BCB encontra-se disponível neste link: https://www.bcb.gov.br/content/acessoinformacao/acesso_informacao_docs/Declaracao_Apetite_Riscos_BCB.pdf

4. O PLANO DE INTEGRIDADE

4.1 ESTRUTURAÇÃO, FONTES E VIGÊNCIA DO PLANO DE INTEGRIDADE

O Plano de Integridade é estruturado com periodicidade bienal, em conformidade com as orientações traçadas pela Portaria Normativa CGU nº 234, de 6 de novembro de 2025, que aprova o Referencial Técnico da Atividade de Gestão da Integridade do Poder Executivo Federal.

O Plano de Integridade 2026-2027 está estruturado de acordo com os seguintes eixos temáticos:

- i. Promoção da transparência ativa e do acesso à informação.
- ii. Promoção da ética e de regras de conduta para servidores.
- iii. Comunicação e treinamento.
- iv. Práticas de integridade no âmbito dos processos de trabalho
- v. Tratamento de denúncias.
- vi. Implementação de procedimentos de responsabilização.
- vii. Estratégias de monitoramento contínuo.
- viii. E-Prevenção.
- ix. Modelo OCDE de maturidade em integridade pública.

A elaboração deste Plano contou com a colaboração das unidades organizacionais que integram o CIBCB, as quais exercem funções essenciais à integridade institucional, além do Departamento de Infraestrutura e Gestão Patrimonial (Demap), conforme disposto na Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021.

As ações de integridade foram definidas com base na análise das seguintes fontes:

- Planejamento estratégico institucional.
- Resultados do monitoramento e da avaliação do plano anterior.
- Riscos à integridade e outros riscos relevantes.
- Avaliação de maturidade (modelo disponibilizado pela CGU).
- Informações das unidades que desempenham funções de integridade.
- Percepções das unidades finalísticas e do corpo funcional sobre a cultura de integridade.
- Resultados de auditorias e das avaliações do E-Prevenção.

Conforme definido na PCO-BCB, a elaboração do Plano tem como ponto de partida a adequada identificação e mensuração dos riscos à integridade, resultando na recomendação de ações voltadas ao seu gerenciamento.

O Plano de Integridade do Banco Central do Brasil 2026–2027 foi apreciado pelo CIBCB em suas 38ª e 39ª reuniões.

4.2 DETALHAMENTO DAS AÇÕES DO PLANO DE INTEGRIDADE

A seguir, apresenta-se o conjunto das ações que compõem o Plano de Integridade do BCB para o biênio 2026–2027, organizado por eixos temáticos e precedido de breve contextualização.

4.2.1 Promoção da transparência ativa e do acesso à informação

A transparência e o acesso à informação são elementos essenciais para a prevalência do interesse público e para o fortalecimento de uma cultura de integridade. Compete à Ouvidoria do Banco Central do Brasil (Ouvid) o acompanhamento do cumprimento da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, a Lei de Acesso à Informação (LAI).

Os resultados dessa atuação são apresentados no Relatório Anual da Ouvidoria, submetido à Diretoria Colegiada do BCB e à Ouvidora-Geral da União (OGU), sendo posteriormente disponibilizado na internet. O relatório apresenta a evolução da transparência na Instituição, analisa as manifestações recebidas e fornece informações sobre a implementação de propostas de aperfeiçoamento decorrentes das demandas registradas pelos cidadãos. Também divulga indicadores comparativos relacionados ao cumprimento da LAI, conforme detalhado no levantamento periódico denominado *Informe LAI*, disponibilizado no sítio do BCB na internet².

Neste Plano, a Ouvid é responsável pela maior parte das ações voltadas à promoção da transparência ativa e ao acesso à informação, abrangendo a elaboração, a publicação e o monitoramento do Plano de Dados Abertos, a divulgação dos Relatórios da Ouvidoria e a realização e divulgação dos resultados da Pesquisa de Transparência.

A Comissão de Ética (CEBCB) também contribui para o fortalecimento da transparência institucional com a publicação do Ementário de Denúncias analisadas pelo Colegiado, assim como a Corregedoria-Geral do Banco Central do Brasil (Coger) por meio da divulgação de dados atualizados no Painel de Integridade, em consonância com as diretrizes da Política de Transparência e do Programa de Integridade.

.

² [https://www.bcb.gov.br/content/acessoinformacao/informes_lai_docs/informes/Informe%20LAI%20\(2024\).pdf](https://www.bcb.gov.br/content/acessoinformacao/informes_lai_docs/informes/Informe%20LAI%20(2024).pdf)

Este eixo contempla **quatro** ações de integridade.

Eixo I - Promoção da Transparência Ativa e do Acesso à Informação				
Nome da ação	Unidade responsável	Data de início	Data de término prevista	Objetivo/meta da ação
Dar publicidade à atuação da Ouvidoria do BCB	OUVID	01/2026	03/2027	Elaborar e publicar Relatórios de Ouvidoria destacando a atuação da unidade em relação às manifestações de ouvidoria recebidas, ao aprimoramento de serviços do BC e ao monitoramento das medidas para cumprimento da Lei de Acesso à Informação (LAI), Lei 12.527, de 18 de novembro de 2011 e do Plano de Dados Abertos da Autarquia, em observância ao Decreto 8.777, de 11 de maio de 2016.
Fortalecer a cultura de transparência institucional	OUVID	01/2026	12/2027	Ampliar a transparência institucional, em observância ao Decreto 8.777, de 11 de maio de 2016, e avaliar a percepção de transparência em relação aos dados e às informações sobre diversas atividades desempenhadas pela instituição
Criação de ementário de decisões proferidas em análises de denúncias pela CEBCB do BCB	CEBCB	07/2027	12/2027	Promover maior transparência das deliberações da CEBCB, em cumprimento ao art. 8º do seu Regimento Interno.
Inserção de dados sobre conflito de interesses no Painel de Integridade	COGER	07/2026	07/2027	Aumentar a transparência quanto ao trabalho de prevenção de conflito de interesses realizado no âmbito do BCB

4.2.2 Promoção da ética e de regras de conduta para servidores

O BCB preza por elevados padrões de conduta por parte de seus servidores e colaboradores, tendo a ética como um dos pilares fundamentais de sua atuação institucional. Desde a formalização dos valores organizacionais, em 2002, a ética é destacada como valor essencial, com diversas ações implementadas ao longo dos anos para seu fortalecimento e para a promoção da integridade pública.

A CEBCB, criada pela Portaria nº 18.292, de 13 de março de 2002, e com regimento atualmente em vigor instituído pela Portaria nº 50.498, de 28 de abril de 2009, atualizada pela Resolução BCB nº 165, de 23 de novembro de 2021, constitui a principal instância promotora da ética e das regras de conduta na Autarquia.

Compete à CEBCB orientar servidores e colaboradores quanto à ética no trato das pessoas e da coisa pública, promover a disseminação de valores, princípios e normas de conduta ética e divulgar o Código de Conduta dos Servidores do Banco Central do Brasil (CCBCB). Esse Código, aprovado pelo Voto BCB nº 136/2008, de 22 de abril de 2008, estabelece as condutas esperadas dos servidores, oferece diretrizes sobre ética profissional e dissemina conceitos relacionados à ética pública. A CEBCB conduz atualmente o processo de revisão do referido Código.

A Autarquia também atua na prevenção de conflitos de interesses, contemplando, no CCBCB, conceitos de conflito potencial e aparente. A responsabilidade pelo cumprimento da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013 (Lei de Conflito de Interesses) é da Coger, no que se refere a servidores da Carreira de Especialista do BC, e da Procuradoria-Geral do BC, no que tange a integrantes da Carreira de Procurador, competindo a tais Unidades a análise de consultas individualizadas de servidores sobre situações concretas de conflito e a apreciação de pedidos de autorização para o exercício de atividades de interesse particular

Entre as ações previstas neste Plano, destaca-se a publicação de cartilha com orientações sobre prevenção de conflito de interesses e a regulamentação para atuação de servidor do BCB em organismos internacionais.

Este eixo contempla **onze** ações de integridade.

Eixo II - Promoção da ética e de regras de conduta para servidores				
Nome da ação	Unidade responsável	Data de início	Data de término prevista	Objetivo/meta da ação
Realizar ação de comunicação sobre conduta ética.	CEBCB	07/2026	12/2027	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizar a comunidade do Banco Central quanto as cautelas a serem empregadas nas interações interpessoais durante o período eleitoral. 2. A ação tem por objetivo produzir material informativo, com linguagem acessível e exemplos práticos, sobre temas relevantes em matéria ética. 3. A ação consiste na produção e divulgação de uma série de vídeos curtos sobre temas relacionados à ética e integridade no serviço público e, em especial, no BCB.
Ação de comunicação sobre cuidados no relacionamento interpessoal, prevenção de conflito de interesses, deveres e obrigações.	COGER	07/2026	12/2027	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conscientizar a comunidade do BCB quanto à importância de manter padrões adequados de respeito e decoro nas interações, especialmente em ambientes corporativos virtuais. 2. Divulgar orientações relacionadas à prevenção de conflito de interesses no exercício de atividades profissionais paralelas por meio de cartilha. 3. Promover maior conhecimento dos deveres e proibições a que estão sujeitos os servidores do BCB, com vistas a fortalecer a cultura de integridade da instituição, com a elaboração de perguntas e respostas sobre deveres e proibições.
Palestra em comemoração ao Dia Internacional da Ética 2027	CEBCB	10/2026	02/2027	A ação consiste na realização de palestra em alusão ao Dia Internacional da Ética, celebrado em 23 de fevereiro. O evento será realizado em fevereiro de 2027 e contará com a participação de personalidade reconhecida na promoção da ética, com formação e experiência em integridade corporativa, a ser oportunamente escolhida

				e convidada para palestrar na ocasião. A apresentação deve abordar temas centrais como ética profissional, integridade institucional e, como enfoque adicional, diversidade de gênero e de raça no ambiente organizacional.
Revisar a seção de perguntas e respostas da página da CEBCB na intranet, com base no novo Código de Conduta	CEBCB	08/2022	12/2022	A seção de perguntas e respostas é um instrumento de larga utilização pelos servidores do BCB para sanar dúvida sobre questões ligadas à ética profissional, de modo que se faz necessário atualizá-lo em conformidade com o novo Código de Conduta da Autarquia.
Realizar ação de comunicação sobre o Novo CCBCB e a ética pública no BCB.	CEBCB	04/2022	12/2022	Com vistas a melhor difundir as principais diretrizes do novo Código de Conduta, propõe-se realizar ampla ação de comunicação, com veiculação de matérias sobre os principais temas abordados pelo normativo e evento interativo com os servidores.
Revisar o Código de Conduta dos Servidores do BCB	CEBCB	01/2018	02/2020	1. A Comissão compete a função de orientar o servidor sobre ética no trato das pessoas e da coisa pública, promover a disseminação de valores, princípios e normas relacionados à conduta ética e promover o Código de Conduta dos Servidores do Banco Central. Referido Código, explicita as condutas esperadas dos servidores da Autarquia e traça orientações em matéria de ética profissional. Por meio da ação, busca-se atualizar o citado Código de Conduta. 2. Revisão do Regimento Interno da CEBCB em decorrência do novo Código de Conduta dos Servidores do Banco Central.
Criação de sistema para prestação de compromisso formal de observância das regras estabelecidas no Código de Conduta do Banco Central e no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal	CEBCB	07/2026	02/2027	1. Desenvolvimento e implementação de solução tecnológica, baseada em recursos de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), que permita aos servidores do Banco Central do Brasil registrar, de forma eletrônica, na ocasião da posse e então anualmente, o compromisso formal de observância das regras estabelecidas no Código de Conduta do Banco Central do Brasil e no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. A obrigação de prestar compromisso de observância dos códigos de conduta quando da posse no cargo é prevista no art. 15 do Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007. A renovação anual do compromisso, por sua vez, observa recomendações expedidas pela Auditoria Interna do BCB e pelo Departamento de Riscos Corporativos e Referências Operacionais. O tema também é objeto da minuta do novo Código de Conduta do BCB. A implementação de sistema para registro de

				tal compromisso proporcionará maior controle e rastreabilidade, bem como permitirá a geração de relatórios gerenciais, visando garantir a efetividade do compromisso ético institucional. 2. Divulgação institucional da ferramenta digital.
Rever e implementar regras para orientar servidores no uso de imagem nos canais institucionais	COMUN	04/2025	06/2025	Rever e implementar regras para orientar servidores no uso, por exemplo, da imagem do perfil do servidor, telas de fundo, assinaturas de e-mail etc.
Divulgação da Cartilha de Comportamentos Esperados (ligados aos Valores Organizacionais)	DEPES	03/2026	04/2026	Disseminar entre os servidores a lista de comportamentos desejados e comportamentos não desejados para cada um dos novos Valores Organizacionais.
Ciclos de Palestras do Programa Bem-estar	DEPES	03/2026	11/2027	Fomentar o bem-estar físico e mental dos servidores e colaboradores do Banco Central do Brasil por intermédio de palestras sobre temas relevantes em saúde e autocuidado.
Regulamentação para atuação de servidor do Banco Central do Brasil em organismos internacionais	DEPES	01/2026	07/2026	Tornar mais transparente as regras e requisitos para a atuação do servidor do Banco Central do Brasil em organismos internacionais.

(*) Ação prorrogada de ciclo anterior.

4.2.3 Comunicação e treinamento

As ações de comunicação e treinamento exercem papel fundamental na conscientização sobre ética e integridade, contribuindo para o desenvolvimento de competências voltadas à análise e à tomada de decisão em situações que envolvam dilemas e conflitos éticos.

As iniciativas descritas a seguir capacitam e sensibilizam servidores e colaboradores do BCB, proporcionando o conhecimento necessário para a aplicação das diretrizes, políticas e procedimentos relacionados à integridade e à ética no serviço público.

Este eixo contempla **três** ações de integridade.

Eixo III - Comunicação e Treinamento				
Nome da ação	Unidade responsável	Data de início	Data de término prevista	Objetivo/meta da ação
Divulgar permanentemente os marcos do plano, das ações de integridade, da trilha aprendizagem em integridade no BCB	SECRE (USI)	01/2026	12/2027	Dar publicidade ao plano e às ações de integridade e incentivar a capacitação dos servidores sobre o tema

Apresentação sobre ética corporativa no BCB aos novos servidores nomeados em concurso público	CEBCB	01/2026	02/2026	Realizar apresentação aos novos servidores sobre os padrões de ética profissional demandados na Autarquia
Capacitação de Chefes-Adjuntos em assuntos relacionados a disciplina e integridade	COGER	01/2026	12/2026	Promover maior conhecimento dos gestores quanto a assuntos relacionados a disciplina e integridade, com vistas a fortalecer a cultura de integridade do BCB

4.2.4 Práticas de integridade no âmbito dos processos de trabalho

Desde 2019, o BCB mantém cláusulas de integridade em seus modelos de contratos, reforçando o compromisso institucional com a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas por atos lesivos à Administração Pública. Tais cláusulas, alinhadas à Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 (Lei Anticorrupção), ampliam a segurança jurídica e fortalecem os mecanismos de prevenção e combate a irregularidades em licitações e contratos administrativos.

Com a consolidação da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021 (Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos), o BCB vem adequando seus processos às diretrizes de governança, transparência e eficiência na gestão contratual, incluindo a adoção de procedimentos eletrônicos, a revisão de valores de referência e a incorporação das orientações do Tribunal de Contas da União (TCU) e das instruções normativas vigentes.

Entre outras ações, será desenvolvida, no presente ciclo, uma ação de padronização das atividades de licitação e contratação, abrangendo Sede e unidades regionais do BCB.

Assim, este eixo contempla **oito** ações de integridade.

Eixo IV- Práticas de integridade no âmbito dos processos de trabalho				
Nome da ação	Unidade responsável	Data de início	Data de término prevista	Objetivo/meta da ação
Promover a padronização das atividades de licitação e contratação no âmbito do BCB, considerando a nova Lei de Licitações e Contratos	DEMAP	01/2026	12/2026	Organizar e otimizar as atividades de licitação e contratação, exercidas nas diferentes praças em que o BCB atua, com vistas a mitigar o risco de atuações divergentes no exercício dessas funções.
Promoção de ações para diversidade, equidade e inclusão no BCB	SECRE (CODEI)	03/2026	10/2026	Acompanhar a elaboração e a implementação do plano de ação do Subcomitê de Diversidade, Equidade e Inclusão (CODEI)
Promoção de ações para o enfrentamento ao assédio e à discriminação	DEPES (CEAD)	03/2026	10/2026	Acompanhar a elaboração e a implementação do plano de ação do Comitê de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (CEAD-BCB)

Política de governança de processos decisórios.	SEGOV (aprovação pelo GRC)	05/2026	12/2026	<p>Elaborar e submeter à aprovação pelo GRC de proposta de Política de Governança de Processos Decisórios do Banco Central. A política poderá prever, entre outros itens:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Princípios orientadores do processo decisório. • Arcabouço do processo decisório: instâncias colegiadas, validação em duas etapas ou alçadas decisórias. • Papeis e responsabilidades ao longo do processo decisório. • Padronização do ciclo decisório: preparação, deliberação, decisão e pós-decisão. • Padrões mínimos de qualidade da decisão (notas técnicas, cenários alternativos, análise custo-benefício, alinhamento aos objetivos estratégicos). • Registro, documentação e rastreabilidade das decisões. • Transparência e comunicação. • Gestão de conflitos e integridade. • Gestão de riscos. <p>Monitoramento, avaliação e revisão das decisões.</p>
Institucionalização de medidas de aprimoramento da governança de processos decisórios.	SECRE (USI)	01/2027	06/2027	Avaliar e promover a convergência das medidas de aprimoramento da governança de processos decisórios, entre as áreas críticas.
Avaliação da necessidade de alternância de funções e postos de trabalho.	DEPES (colaboração COGER)	07/2026	12/2026	Avaliar critérios para identificação de posições, funções e postos específicos em que a alternância de ocupação possa mitigar conflitos de interesse e formação de relacionamentos inapropriados com partes interessadas, com entidades supervisionadas e com prestadores de serviço.
Abordagem preventiva na alocação e na realocação de servidores em áreas sensíveis.	COGER (colaboração DEPES)	1/2027	6/2027	Avaliar a adoção de diligência prévia e de outras medidas de mitigação de conflito de interesses, na alocação e na realocação de servidores em áreas sensíveis, como prevenção a desvios de integridade.
Compromisso com a integridade	CEBCB	01/2027	12/2027	Avaliar, juntamente com as unidades responsáveis, a formalização, com partes interessadas, de compromissos claros de ética, transparência e integridade, em processos de risco significativo de integridade, para advertir e conscientizar acerca dos valores do Banco Central, e das consequências jurídicas e éticas para servidores e terceiros, de eventual descumprimento do arcabouço

				normativo (incluindo o Código de Conduta do BCB) que governa a integridade dos servidores do BC.
--	--	--	--	--

4.2.5 Tratamento de denúncias

O BCB disponibiliza canais para que os públicos externo e interno possam registrar denúncias relativas a irregularidades praticadas por servidores e colaboradores da Instituição. Essas denúncias podem ser registradas por meio dos diversos canais de atendimento da Ouvid, disponíveis na página do BCB na internet³, na intranet do BCB, por formulário impresso, correspondência, telefone da Central de Atendimento ao Público ou atendimento presencial.

Após o recebimento das denúncias e adotadas as cautelas necessárias para a preservação do sigilo, a Ouvid as encaminha à Coger, quando envolvam integrantes da carreira de Especialista, ou à Procuradoria-Geral do Banco Central do Brasil (PGBC), quando se tratar de Procuradores. Caso haja transgressão ética, ambas podem reencaminhar a denúncia à instância ética.

As denúncias devem ser formuladas preferencialmente por meio da plataforma Fala.BR (<https://falabr.cgu.gov.br>), da Controladoria-Geral da União, sendo distribuídas à instância interna competente para tratar do assunto.

Embora a legislação exija identificação do denunciante, são admitidas denúncias com reserva de identidade ou anônimas. Estas últimas serão averiguadas somente se contiverem elementos que indiquem a plausibilidade dos fatos.

Este eixo contempla **uma** ação voltadas ao fortalecimento da função correcional do BCB, por meio da ampliação da transparência e do acesso às orientações sobre denúncias, da elevação do nível de maturidade correcional e da padronização de procedimentos e rotinas.

Eixo V- Tratamento de denúncias				
Nome da ação	Unidade responsável	Data de início	Data de término prevista	Objetivo/meta da ação
Melhoria no tratamento de denúncias.	COGER	01/2026	12/2027	<ol style="list-style-type: none"> Promover a melhora da qualidade das denúncias apresentadas, a partir do fornecimento de subsídios aos denunciante. Aprimorar processos de trabalho e incorporar práticas voltadas ao alcance da excelência na gestão correcional, segundo modelo de maturidade da Controladoria-Geral da União. Aprimorar a gestão da Coger a partir da revisão e formalização dos processos de trabalho da Unidade.

³ <https://www.bcb.gov.br/acessoinformacao/ouvidoria>

4.2.6 Implementação de procedimentos de responsabilização

A competência sobre matéria correcional é distribuída, no BCB, entre a Presidência, a Coger e a PGBC.

Compete ao Corregedor-Geral e ao Procurador-Geral instaurar procedimentos de averiguação preliminar para avaliar a existência de indícios de autoria e materialidade de infrações disciplinares, conforme se trate, respectivamente, de servidor da carreira de Especialista ou de Procurador. Também é responsabilidade dessas unidades decidir sobre a instauração de sindicância e de processo administrativo disciplinar, bem como gerir o processo de Tomada de Contas Especial, que, após instrução, é encaminhado ao TCU.

A decisão de instauração de processo disciplinar compete ao Presidente do BCB, quando envolver servidor da carreira de Especialista no exercício de função comissionada de nível superior a FDE 1, e ao Corregedor-Geral, quando se tratar de servidor ocupante de cargo efetivo ou detentor de função comissionada de menor hierarquia. Ao Procurador-Geral compete a condução de processos relacionados a membro da carreira de Procurador.

A aplicação de penalidades também é distribuída entre essas três autoridades. As penalidades mais gravosas, como demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de função comissionada e suspensão por prazo superior a trinta dias, são de competência do Presidente do BCB.

Cabe ainda à Coger a instauração do Processo Administrativo de Responsabilização de Pessoa Jurídica (PAR) por ato lesivo ao BC, conforme previsto na Portaria 123.099, de 9 de abril de 2025, o qual, ao final, é submetido ao Presidente do BC para julgamento.

Este ciclo contempla **duas** ações voltadas ao aprimoramento dos procedimentos de responsabilização.

Eixo VI - Implementação de procedimentos de responsabilização				
Nome da ação	Unidade responsável	Data de início	Data de término prevista	Objetivo/meta da ação
Aprimoramento dos procedimentos de responsabilização	COGER	01/2026	12/2027	<ol style="list-style-type: none">1. Aumentar o grau de qualificação da equipe para conduzir investigações corporativas, conforme as melhores práticas da atualidade.2. Oferecer aos responsáveis pela condução de procedimentos apuratórios ferramenta para auxiliar a condução de oitivas, com vistas a respeitar os direitos da pessoa ouvida, a obter informações úteis para a apuração e evitar a situações que possam ensejar nulidade do ato.3. Atualizar e aperfeiçoar procedimentos relacionados ao atendimento de demandas correcionais.

Criação de Banco de Membros de Comissões Processantes	COGER	01/2026	12/2026	Reduzir o custo administrativo relacionado à constituição de comissões processantes e aumentar o nível de qualificação dos respectivos membros.
---	-------	---------	---------	---

4.2.7 Estratégias de monitoramento contínuo

O BCB tem promovido avanços na consolidação da integridade pública, contribuindo para a elevação do nível de maturidade institucional na gestão da integridade, especialmente por meio do aprimoramento da identificação e do tratamento dos riscos.

Este Plano contempla agora **sete** ações voltadas ao aprimoramento do monitoramento dos riscos para integridade.

Eixo VII - Estratégias de Monitoramento Contínuo				
Nome da ação	Unidade responsável	Data de início	Data de término prevista	Objetivo/meta da ação
Monitoramento periódico dos riscos para a integridade	DERIS	01/2026	12/2026	Monitoramento periódico dos riscos para a integridade e suas mitigações a ser apresentado ao CIBCB
Avaliação da estrutura e do funcionamento da gestão da integridade no BCB (*)	SECRE (SEGOV)	10/2024	06/2026	Avaliar a estrutura e o funcionamento da gestão da integridade no BCB, eventualmente propondo novo modelo ou melhorias, em alinhamento ao modelo de gestão pública preconizado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)
Revisitação de riscos de integridade entre as diferentes Unidades em complemento à revisão dos riscos operacionais e estratégicos.	DERIS	05/2026	08/2026	Submeter às unidades os riscos de integridade mapeados para todas as áreas para reavaliação da aplicabilidade dos riscos e ações de mitigação nas específicas unidades.
Avaliação do grau de convergência das medidas de aprimoramento.	SECRE (USI)	09/2026	02/2027	Com base nos resultados do processo de revisitação de riscos de integridade, avaliar e promover a convergência dos riscos apontados e das ações de mitigação propostas pelas unidades.
Revisitação dos controles internos de gestão em processos mais expostos a riscos de integridade.	DERIS, (USI)	09/2026	02/2027	Com base nos resultados da ação "Revisitação de riscos de integridade entre as diferentes Unidades em complemento à revisão dos riscos operacionais e estratégicos" a proposta é coordenar avaliações, testes e validações dos controles internos da gestão, de acordo com padrões definidos pelo Deris, em processos mais expostos a risco de integridade.
Avaliação da conformidade com foco na integridade, junto às unidades.	DERIS	07/2026	06/2026	Relacionar o ordenamento normativo aplicável à integridade (incluindo o Código de Conduta) e avaliar a conformidade com foco na integridade

				junto às unidades (RBCB 386/2024 - Divulga a Política de Conformidade (<i>Compliance</i>) do Banco Central do Brasil – PCO-BCB).
Aprimoramento dos critérios objetivos para avaliação de adoção de medidas de mitigação de riscos em processos críticos.	DERIS	07/2026	12/2026	Proposta de Revisão da PGR-BC e da Declaração de Appetite por Riscos (RBCB 70/2021 - Institui a Política de Gestão Integrada de Riscos do Banco Central do Brasil (PGR-BCB)) para o GRC com o aprimoramento de critérios objetivos para avaliação de adoção de medidas de mitigação de riscos em processos críticos, com acompanhamento periódico pelo GRC.

(*) Ação prorrogada de ciclo anterior. (Fonte: SGPro, 23.04.2026)

4.3 Considerações finais

O Plano de Integridade 2026–2027 reafirma o compromisso do BC com a construção de uma cultura organizacional ética, coerente com seus valores institucionais e com os princípios da administração pública.

As ações previstas para este ciclo alinham-se ao PEI-BCB 2026-2029 (link) e baseiam-se no tratamento dos principais riscos para integridade mapeados. Essas ações refletem o esforço contínuo de aprimoramento da governança, da transparência e da integridade, com foco na entrega de valor público à sociedade.

Mais do que um instrumento de planejamento, este plano representa um compromisso coletivo e permanente com a conduta íntegra, o fortalecimento das funções de integridade e a articulação institucional. Sua implementação requer o engajamento de todas as unidades do BC e o apoio decisivo da Alta Administração.

A integridade é uma trajetória contínua, sistematicamente monitorada pelo BC desde a instituição do seu Programa de Integridade em 2018 (link). Por isso, este plano permanece aberto a revisões e melhorias, acompanhando os desafios de um ambiente público em constante transformação.