



AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES TERRESTRES

VOTO DG

RELATORIA: DG**TERMO:** VOTAÇÃO À DIRETORIA**NÚMERO:** 22**OBJETO:** Alteração, mediante transformação, dos quantitativos e da distribuição dos atuais cargos em comissão, sem aumento de despesa, no âmbito da Agência Nacional de Transportes Terrestres - ANTT.**ORIGEM:** SUSPI**PROCESSO (S):** 50500.001853/2026-43**PROPOSIÇÃO PF/ANTT:** Parecer Nº. 00088/2026/PF-ANTT/PGF/AGU.**ENCAMINHAMENTO:** À VOTAÇÃO – DIRETORIA COLEGIADA**1. DO OBJETO**

1.1. Trata-se de pedido de autorização para a realização de novo concurso público destinado ao provimento de 720 (setecentas e vinte) vagas no quadro de pessoal da Agência Nacional de Transportes Terrestres – ANTT, assim distribuídas: 274 (duzentas e setenta e quatro) vagas para o cargo de Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres; 50 (cinquenta) vagas para o cargo de Analista Administrativo; 338 (trezentas e trinta e oito) vagas para o cargo de Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres; e 58 (cinquenta e oito) vagas para o cargo de Técnico Administrativo.

1.2. A pretensão tem por finalidade o fortalecimento da força de trabalho da Agência, de modo a assegurar condições adequadas para a continuidade e o aprimoramento da execução de suas atividades finalísticas, especialmente diante do incremento das atribuições institucionais e da necessidade de recomposição do quadro de pessoal.

2. DOS FATOS

2.1. A ANTT foi criada pela Lei nº 10.233/2001, tem sede e foro no Distrito Federal, com personalidade jurídica de direito público, submetida ao regime autárquico especial e vinculada ao Ministério dos Transportes - MT, na qualidade de órgão regulador das atividades de exploração da infraestrutura ferroviária e rodoviária federal, bem como da prestação de serviços de transporte terrestre.

2.2. Posteriormente, por meio do Decreto nº 4.130/2002, foram aprovados o Regulamento da Agência e o respectivo Quadro Demonstrativo de Cargos Comissionados, estabelecendo-se a estrutura organizacional necessária ao desempenho de suas competências institucionais.

2.3. No que se refere aos cargos efetivos da Agência, a Lei nº 10.871/2004 dispôs sobre a criação e a estruturação das carreiras e cargos integrantes das agências reguladoras federais, o seguinte:

"(...)

Art. 1º Ficam criados, para exercício exclusivo nas autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras, referidas no Anexo I desta Lei, e observados os respectivos quantitativos, os cargos que compõem as carreiras de:

(...)

VIII - Regulação e Fiscalização de Serviços de Transportes Terrestres, composta de cargos de nível superior de Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres, com atribuições voltadas às atividades especializadas de regulação, inspeção, fiscalização e controle da prestação de serviços públicos de transportes terrestres, inclusive infra-estrutura, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades;

(...)

XV - Suporte à Regulação e Fiscalização de Serviços de Transportes Terrestres, composta de cargos de nível intermediário de Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres, com atribuições voltadas ao suporte e ao apoio técnico especializado às atividades de regulação, inspeção, fiscalização e controle da prestação de serviços públicos de transportes terrestres, inclusive infra-estrutura, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades;

(...)

XVII - Analista Administrativo, composta de cargos de nível superior de Analista Administrativo, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo das autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras referidas no Anexo I desta Lei, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades;

XVIII - Técnico Administrativo, composta de cargos de nível intermediário de Técnico Administrativo, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas de nível intermediário relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo das autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras referidas no Anexo I desta Lei, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades.

"(...)"

2.4. Dessa forma, conforme demonstrado pela SUSPI, o quadro de pessoal efetivo da ANTT é composto por 4 (quatro) cargos distintos, estruturados conforme as atribuições técnicas, administrativas e regulatórias desempenhadas pela Agência, quais sejam:

Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres, com atribuições voltadas às atividades especializadas de regulação, inspeção, fiscalização e controle da prestação de serviços públicos de transportes terrestres, inclusive infraestrutura, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades;

Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres, com atribuições voltadas ao suporte e ao apoio técnico especializado às atividades de regulação, inspeção, fiscalização e controle da prestação de serviços públicos de transportes terrestres, inclusive infraestrutura, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas respectivos a essas atividades;

Analista Administrativo, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas relativas ao exercício das competências constitucionais e legais, no uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades; e

Técnico Administrativo, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas de nível intermediário relativas ao exercício das competências constitucionais e legais, no uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades.

2.5. Desde sua criação, a ANTT realizou 4 (quatro) concursos públicos, nos anos de 2005, 2008, 2013 e, após um intervalo de dez anos, em 2023, este último destinado ao provimento de 50 (cinquenta) vagas para o cargo de Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres.

2.6. Não obstante as iniciativas voltadas à recomposição do quadro funcional, verifica-se significativo déficit de pessoal no âmbito da Agência. Com efeito, dos 1.705 (mil setecentos e cinco) cargos efetivos previstos na Lei nº 10.871/2004, apenas 924 (novecentos e vinte e quatro) encontram-se atualmente providos, o que corresponde a 54,19% (cinquenta e quatro inteiros e dezenove centésimos por cento) do total de cargos existentes.

2.7. Por outro lado, constata-se a existência de 781 (setecentos e oitenta e um) cargos vagos, equivalentes a 45,81% (quarenta e cinco inteiros e oitenta e um centésimos por cento) do quadro legalmente instituído, evidenciando quadro persistente de defasagem de pessoal, conforme demonstrado na tabela abaixo:

Cargo	Previsão Legal (Lei nº 10.871/2004)	Ocupados	Vagas Não Providas
Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres	590	316	274
Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres	860	463	396
Analista Administrativo	105	55	50
Técnico Administrativo	150	86	64
Total Geral	1.705	924	781
Percentual	100%	54,19%	45,81%

Informações retiradas do SIAPE em 24/04/2026

2.8. Feito esse breve histórico institucional e evidenciada a expressiva defasagem de pessoal atualmente verificada no âmbito da ANTT, passa-se à análise das justificativas que fundamentam a necessidade de autorização para a realização de novo concurso público destinado à reposição de seu quadro funcional, de modo a evitar o comprometimento da adequada execução das competências regulatórias, fiscalizatórias e administrativas atribuídas à Agência.

2.9. Assim, a presente demanda será examinada em consonância com as disposições previstas no Decreto nº 9.739/2019, bem como na Instrução Normativa nº 2/2019, editada pelo então Ministério da Economia, atualmente denominado MGI. No artigo 6º do mencionado Decreto há um rol de informações e documentos necessários à apresentação de pedidos de concursos públicos, conforme transcrição a seguir:

"(...)

Art. 6º Para fins do disposto no inciso III do § 2º do art. 2º, sem prejuízo do disposto nos art. 3º e art. 5º, as propostas conterão informações sobre:

I - o perfil necessário aos candidatos para o desempenho das atividades do cargo;

II - a descrição do processo de trabalho a ser desenvolvido pela força de trabalho pretendida e o impacto dessa força de trabalho no desempenho das atividades finalísticas do órgão ou da entidade;

III - a base de dados cadastral atualizada do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC e o número de vagas disponíveis em cada cargo público;

IV - a evolução do quadro de pessoal nos últimos cinco anos, com movimentações, ingressos, desligamentos e aposentadorias e a estimativa de aposentadorias, por cargo, para os próximos cinco anos;

V - o quantitativo de servidores ou empregados cedidos e o número de cessões realizadas nos últimos cinco anos;

VI - as descrições e os resultados dos principais indicadores estratégicos do órgão ou da entidade e dos objetivos e das metas definidos para fins de avaliação de desempenho institucional nos últimos três anos;

VII - o nível de adoção dos componentes da Plataforma de Cidadania Digital e o percentual de serviços públicos digitais ofertados pelo órgão e pela entidade, nos termos do [art. 3º do Decreto nº 8.936, de 19 de dezembro de 2016](#);

VIII - a aderência à rede do Sistema de Gestão de Convênios e Contratos de Repasse - Rede Siconv e a conformidade com os atos normativos editados pela Comissão Gestora do Siconv;

IX - a adoção do sistema de processo eletrônico administrativo e de soluções informatizadas de contratações e gestão patrimonial, em conformidade com os atos normativos editados pelo órgão central do Sistema de Administração de Serviços Gerais - SISG;

X - a existência de plano anual de contratações, em conformidade com os atos normativos editados pelo órgão central do SISG;

XI - a participação nas iniciativas de contratação de bens e serviços compartilhados ou centralizados conduzidas pela Central de Compras da Secretaria de Gestão da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia;

XII - a quantidade de níveis hierárquicos e o quantitativo de profissionais por unidade administrativa em comparação com as orientações do órgão central do SIORG para elaboração de estruturas organizacionais;

XIII - demonstração de que a solicitação ao órgão central do SIPEC referente à movimentação para composição da força de trabalho de que trata o [§ 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), foi inviável ou inócua; e

XIV - demonstração de que os serviços que justificam a realização do concurso público não podem ser prestados por meio da execução indireta de que trata o Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018.

Parágrafo único. Ato do Ministro de Estado da Economia disporá sobre a forma e o procedimento para apresentação das informações previstas no caput.

"(...)"

Com base nos dispositivos transcritos acima, passa-se à análise dos referidos requisitos:

Perfil Necessário aos Candidatos

2.10. O concurso público em questão, caso autorizado, terá por objeto o provimento de cargos integrantes das carreiras de Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres e de Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres, cujas atribuições envolvem o desempenho de atividades especializadas e de elevada complexidade técnica, demandando profissionais com qualificação compatível e capacidade analítica adequada ao exercício das competências institucionais da ANTT.

2.11. Nesse contexto, busca-se a seleção de profissionais com formação e conhecimentos técnicos nas áreas de engenharia, economia, direito, administração, tecnologia da informação e correlatas, preferencialmente associados à experiência ou especialização em regulação e fiscalização de serviços de transportes terrestres.

2.12. De igual modo, os cargos de Analista Administrativo e Técnico Administrativo exigem competências voltadas ao suporte à gestão administrativa da Agência, abrangendo atividades de planejamento, execução e acompanhamento de rotinas administrativas, elaboração de análises técnicas e atendimento ao público, essenciais ao adequado funcionamento da estrutura organizacional da Autarquia.

Evolução do quadro de evasão de pessoal nos últimos cinco anos

2.13. Para a adequada compreensão do cenário atualmente enfrentado pela ANTT, mostra-se relevante destacar que, nos últimos cinco anos, a Agência experimentou expressiva redução de seu quadro de pessoal, decorrente, em grande medida, de desligamentos e aposentadorias de servidores efetivos.

2.14. Conforme registrado nos autos, até o final do exercício de 2025, estima-se que aproximadamente 145 (cento e quarenta e cinco) servidores tenham deixado os quadros da Autarquia, circunstância que contribuiu de forma significativa para o agravamento da defasagem de pessoal e para o aumento da

sobrecarga operacional nas unidades administrativas e finalísticas da Agência.

TIPOS DE DESLIGAMENTOS NA ANTT	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total
Aposentadoria	5	11	10	11	8	6	51
Falecimento	3	5	1	3	1	2	15
Exonerações	3	1	9	11	15	20	59
Demissão	3	1	1	3	1	11	20
Total	14	18	21	28	25	39	145

2.15. Cumpre destacar que, para além dos dados já apresentados, outros fatores contribuem para o agravamento do quadro de insuficiência de pessoal atualmente verificado no âmbito da ANTT.

2.16. Nesse sentido, registra-se que 17 (dezesete) servidores com idade superior a 70 (setenta) anos poderão se aposentar nos próximos 5 (cinco) anos, sendo que 2 (dois) deles alcançarão a aposentadoria compulsória aos 75 (setenta e cinco) anos já no exercício de 2026.

2.17. Além disso, verifica-se que 42 (quarenta e dois) servidores atualmente percebem abono de permanência, circunstância que evidencia o preenchimento dos requisitos para aposentadoria voluntária e indica a possibilidade de desligamento a qualquer tempo, com potencial impacto adicional sobre a capacidade operacional e administrativa da Agência.

Evolução do quadro de evasão de pessoal nos últimos cinco anos

2.18. Outro aspecto que merece destaque refere-se à atual composição da força de trabalho da ANTT no que concerne à movimentação de servidores entre órgãos e entidades da Administração Pública.

2.19. Conforme consignado nos autos, a Agência conta atualmente com 69 (sessenta e nove) servidores efetivos cedidos para órgãos e entidades da União, dos Estados e dos Municípios, quantitativo que corresponde a aproximadamente 7% (sete por cento) de sua força de trabalho. Paralelamente, a ANTT possui 80 (oitenta) servidores oriundos de outros órgãos, seja por cessão, seja por exercício descentralizado da carreira de origem, número equivalente a cerca de 7,4% (sete inteiros e quatro décimos por cento) do total de sua força de trabalho.

2.20. Embora inexista norma que imponha, de forma geral, a obrigatoriedade de cessão de servidores — ressalvadas as hipóteses legais de requisição —, é notório que tal prática constitui mecanismo amplamente utilizado na Administração Pública, especialmente em razão da necessidade de composição de quadros estratégicos por outros órgãos e entidades que demandam profissionais com experiência técnica especializada, bem como em decorrência do dever de cooperação institucional que orienta a atuação estatal.

2.21. Nesse contexto, diante da persistente defasagem de pessoal, a Agência vem promovendo constantes movimentações internas com o objetivo de compatibilizar a distribuição da força de trabalho às demandas institucionais existentes. Ademais, a própria ANTT, diante da escassez de competências específicas em seu quadro permanente, tem recorrido à solicitação de servidores oriundos de outras carreiras e órgãos da Administração Pública, visando assegurar a continuidade e a adequada execução de atividades estratégicas e especializadas, conforme demonstrado na tabela abaixo:

Movimentações Internas					
Tipo de Movimentação	2021	2022	2023	2024	2025
Total de remoções de Ofício, no interesse da Administração Pública	03	141	155	78	112
Total de Remoções a pedido, independente do interesse da Administração Pública (Concurso de Remoção)	-	31	1	-	1
Total de Remoções a pedido, a critério da Administração Pública	14	293	140	64	39
Total Geral de Remoções	17	465	296	142	152

Contextualização Institucional

2.22. Os elementos anteriormente apresentados evidenciam que a insuficiência de pessoal atualmente enfrentada pela ANTT possui natureza estrutural e abrangente, circunstância que motivou a realização de levantamento junto às Unidades Organizacionais da Agência, com vistas à consolidação de informações acerca dos impactos decorrentes da defasagem do quadro funcional.

2.23. A ANTT exerce função estratégica na Administração Pública Federal, competindo-lhe a regulação, supervisão e fiscalização dos serviços de transporte terrestre de passageiros e cargas, bem como da infraestrutura ferroviária e rodoviária federal delegada à iniciativa privada, atividades que envolvem elevado grau de complexidade técnica, operacional e econômica.

2.24. No exercício de suas competências, cabe à Agência assegurar a adequada prestação dos serviços regulados, a harmonização dos interesses entre usuários e agentes regulados e a preservação do interesse público, além de atuar na mediação de conflitos regulatórios, na promoção do equilíbrio concorrencial e na prevenção de falhas de mercado e infrações à ordem econômica.

2.25. A atuação regulatória desenvolvida pela Autarquia demanda corpo técnico especializado e quantitativamente compatível com a complexidade das atribuições exercidas, especialmente em razão dos impactos econômicos e logísticos associados ao setor de transportes terrestres, que repercutem diretamente sobre a circulação de pessoas e bens, o desenvolvimento da infraestrutura nacional e a competitividade da economia brasileira.

2.26. Nesse contexto, a Lei nº 10.871/2004, estruturou as carreiras próprias das agências reguladoras federais, prevendo, no âmbito da ANTT, os cargos de Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres, Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres, Analista Administrativo e Técnico Administrativo, cujas atribuições, de forma integrada e complementar, viabilizam o adequado funcionamento das atividades regulatórias e administrativas da Agência.

2.27. Não obstante a relevância das carreiras que compõem o quadro funcional da ANTT, a recomposição de pessoal não acompanhou, ao longo dos anos, a expansão de suas atribuições institucionais. Desde sua criação, a Agência realizou apenas quatro concursos públicos, sendo o último em 2023, destinado exclusivamente ao provimento de 50 vagas para o cargo de Especialista em Regulação, circunstância que evidencia a descontinuidade da política de reposição de pessoal e contribui para o atual cenário de insuficiência estrutural da força de trabalho.

2.28. Paralelamente, verifica-se expressiva ampliação das competências regulatórias da Agência, em razão do avanço dos programas de concessão rodoviária e ferroviária, da crescente complexidade dos contratos de infraestrutura e da incorporação de novos modelos regulatórios, tecnológicos e de governança.

2.29. A atuação da Agência passou a demandar maior capacidade técnica para acompanhamento de investimentos, fiscalização contratual, implementação de soluções tecnológicas, regulação de novas políticas públicas e atendimento às exigências relacionadas à transparência, sustentabilidade, integridade e transformação digital da Administração Pública.

2.30. Além disso, observa-se aumento significativo das demandas judiciais, dos processos regulatórios e das interações com órgãos de controle, usuários e agentes regulados, circunstâncias que elevam a complexidade operacional da Autarquia e exigem respostas céleres e tecnicamente qualificadas.

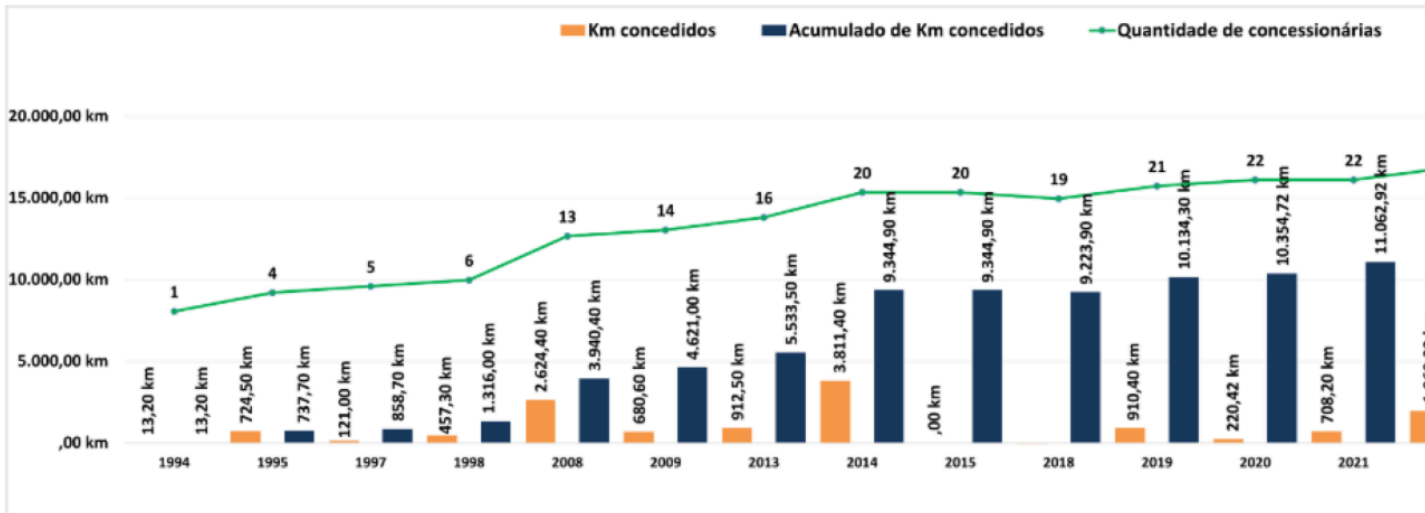
2.31. Nesse contexto, evidencia-se que a ANTT atualmente exerce suas competências em ambiente de elevada complexidade institucional, incompatível com o atual déficit de pessoal, o que reforça a necessidade de recomposição de seu quadro funcional, sob pena de comprometimento da efetividade da regulação, da fiscalização dos serviços concedidos e da implementação das políticas públicas de infraestrutura de transportes sob sua responsabilidade.

2.32. Dados recentes demonstram que o setor de transportes terrestres projeta investimentos da ordem de R\$ 396 bilhões no segmento rodoviário, especialmente em razão da ampliação do programa de concessões de rodovias federais.

2.33. Tal cenário implicará significativa expansão da infraestrutura submetida à regulação e fiscalização da ANTT, com consequente aumento das demandas técnicas, operacionais e administrativas atribuídas à Agência.



2.34. Atualmente, a Agência acompanha 34 contratos de concessão rodoviária, ultrapassando 16.918km de malha concedida, com perspectiva de superação de 40 contratos até o final de 2026, chegando a aproximadamente 19.000km[7], conforme demonstrado no gráfico a seguir:



Acúmulo de quilometragem concedida – Relatório SUROD 2025

2.35. No sistema ferroviário, além dos 15 contratos ativos, há a projeção de crescimento de ativos concedidos, podendo chegar a 24 contratos ainda em 2026, com indicação de injeção de 600 bilhões[8] no setor.

CRONOGRAMA FERROVIÁRIO



Figura 5: Cronograma de Concessões Ferroviárias 2026 - Ministério dos Transportes^[9]

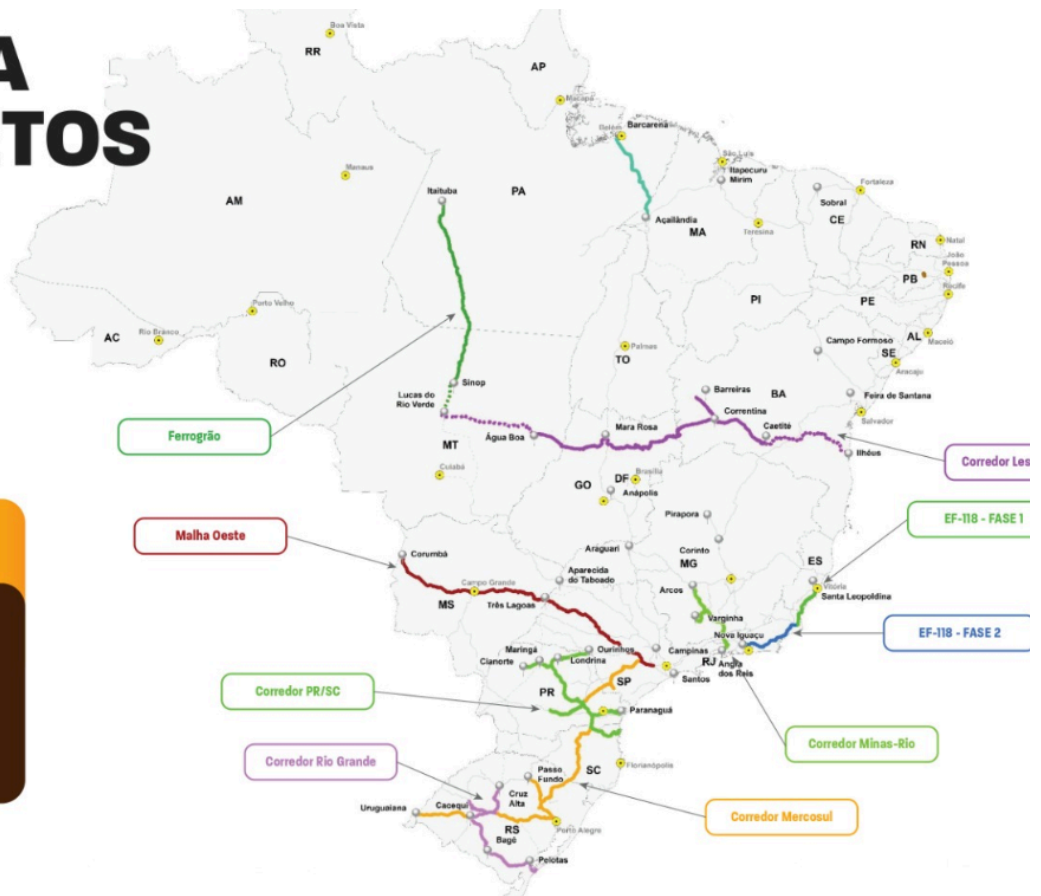
CARTEIRA DE PROJETOS 2026

Ferroviário

08 leilões

R\$ 140 bilhões em investimentos

(R\$ 600 bi injetados no sistema ferroviário)



Trechos a serem concedidos ainda em 2026 - Ministério dos Transportes^[10]

2.36. Esse aumento não representa mera ampliação quantitativa, mas incremento substancial da complexidade técnica das atividades desempenhadas, exigindo maior capacidade institucional para assegurar a adequada execução das políticas públicas.

Diagnóstico Institucional da Força de Trabalho
Descompasso estrutural entre demanda e capacidade operacional

2.37. A análise consolidada das manifestações das unidades organizacionais da ANTT evidencia cenário estrutural de crescente descompasso entre a expansão das demandas institucionais e a capacidade operacional disponível para seu atendimento.

2.38. Observa-se, de um lado, o aumento contínuo das atribuições regulatórias, fiscalizatórias e administrativas da Agência, impulsionado pela ampliação dos programas de concessão, pela incorporação de novas tecnologias, pelo incremento do volume processual e pela maior complexidade técnica das atividades desempenhadas. De outro, verifica-se a progressiva redução da capacidade operacional da Autarquia, decorrente de vacâncias não repostas, aposentadorias, evasão de servidores e limitações estruturais de apoio.

2.39. Esse cenário caracteriza o denominado “efeito tesoura”, consistente na ampliação contínua da diferença entre as demandas institucionais atribuídas à Agência e os recursos humanos efetivamente disponíveis para sua execução, circunstância que vem resultando em sobrecarga das equipes, aumento de passivos operacionais, maior tempo de resposta e limitação da capacidade de atuação estratégica e preventiva da Agência.

2.40. A persistência desse quadro representa relevante risco institucional, com potencial comprometimento da eficiência regulatória, da qualidade das atividades de fiscalização e da efetividade das políticas públicas de transportes terrestres, evidenciando a necessidade de adoção de medidas estruturantes voltadas à recomposição e ao fortalecimento da força de trabalho da Agência.

Crescimento expressivo das demandas institucionais

2.41. Conforme demonstrado anteriormente, o levantamento realizado junto às unidades organizacionais da ANTT evidencia crescimento contínuo e expressivo das demandas institucionais da Agência, tanto sob o aspecto quantitativo quanto qualitativo.

2.42. Os dados apresentados apontam significativa ampliação das atividades regulatórias, fiscalizatórias e administrativas, refletida no aumento do volume processual, da quantidade de mercados regulados, das demandas externas, da judicialização e dos contratos de concessão sob supervisão da Agência.

2.43. No âmbito do transporte rodoviário de passageiros e cargas, observa-se crescimento substancial das demandas relacionadas à regulação, fiscalização e atendimento ao setor regulado, bem como incremento relevante das interações com órgãos públicos, agentes econômicos e usuários dos serviços.

2.44. Paralelamente, a expansão dos programas de concessão rodoviária e ferroviária, aliada à implementação de novos instrumentos regulatórios e tecnológicos — tais como o modelo de pedágio eletrônico free-flow, sistemas de fiscalização automatizada, mecanismos vinculados ao CIOT e soluções de inteligência de dados — passou a exigir maior capacidade técnica, operacional e tecnológica da Agência.

2.45. Além disso, a crescente digitalização das atividades institucionais e o aumento das demandas externas, inclusive judiciais, ampliaram a necessidade de atuação especializada em áreas de tecnologia, análise de dados, governança da informação e produção de subsídios técnicos.

2.46. Esse cenário evidencia o aumento progressivo da complexidade e da carga operacional atribuída à Agência, reforçando a necessidade de recomposição da força de trabalho para assegurar a adequada execução de suas competências institucionais.

Interseção das atividades da ANTT com outros segmentos

2.47. O crescimento das demandas institucionais da ANTT também deve ser analisado à luz da expansão das atividades econômicas diretamente dependentes da infraestrutura de transportes.

2.48. Nesse sentido, projeções da Companhia Nacional de Abastecimento indicam expansão da área plantada na safra 2025/2026, especialmente nas culturas de soja e milho, enquanto dados do Instituto Brasileiro de Mineração apontam crescimento significativo dos investimentos no setor mineral para o período de 2026 a 2030.

2.49. Tal cenário intensifica a demanda por infraestrutura logística eficiente e amplia, conseqüentemente, a relevância da atuação regulatória e fiscalizatória da Agência, cuja atividade impacta diretamente a fluidez do transporte de cargas, a segurança jurídica dos investimentos e a efetividade das políticas públicas de infraestrutura.

2.50. Dessa forma, evidencia-se que a insuficiência de pessoal no âmbito da ANTT ultrapassa a esfera administrativa interna, constituindo fator de potencial comprometimento da capacidade estatal de acompanhamento, regulação e fiscalização de setores estratégicos para o desenvolvimento econômico nacional.

Redução e fragilidade da força de trabalho

2.51. Em contraposição ao crescimento das demandas institucionais, as manifestações das unidades organizacionais da ANTT evidenciam progressivo processo de fragilização da força de trabalho da Agência, com impactos diretos sobre sua capacidade operacional.

2.52. Os autos demonstram redução significativa das estruturas de apoio, especialmente em razão de restrições orçamentárias relacionadas à contratação de mão de obra terceirizada, além de crescente dificuldade de retenção de servidores em áreas de elevada especialização técnica, circunstâncias que vêm contribuindo para a perda de expertise institucional, aumento da rotatividade e sobrecarga das equipes remanescentes.

2.53. Verifica-se, ainda, limitação da capacidade operacional das unidades organizacionais, com redução da redundância funcional, dificuldade de absorção de demandas extraordinárias e insuficiência de profissionais especializados em áreas estratégicas, tais como regulação econômica, engenharia, tecnologia da informação, análise de dados e direito regulatório.

2.54. Tal cenário revela não apenas insuficiência quantitativa de pessoal, mas efetivo enfraquecimento estrutural da capacidade técnica e institucional da Agência.

2.55. Os dados do quadro de pessoal corroboram esse diagnóstico. Atualmente, a ANTT possui aproximadamente 781 cargos vagos, de um total de 1.705 cargos previstos em lei, o que representa déficit próximo de 46% do quadro autorizado.

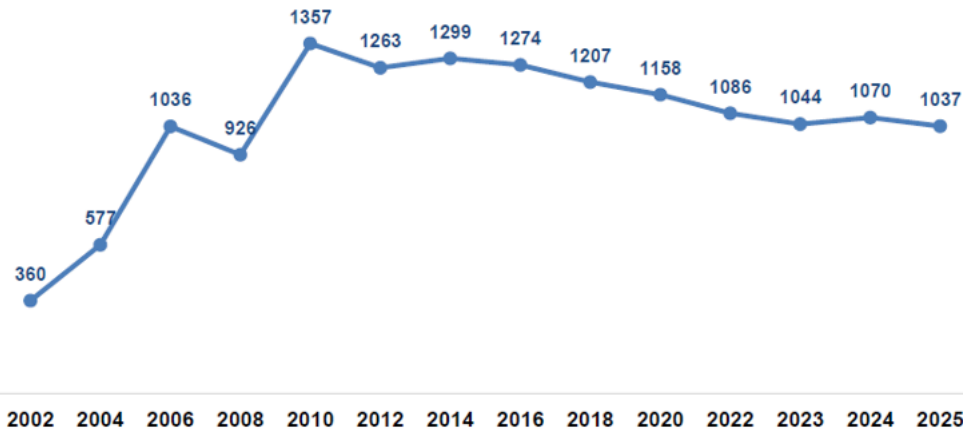
2.56. A situação mostra-se especialmente crítica na carreira de Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres, responsável pelas atividades finalísticas da Agência, na qual, dos 590 cargos legalmente previstos, apenas 316 encontram-se providos, remanescendo 274 cargos vagos, equivalentes a praticamente metade da carreira. Situação semelhante é observada nos demais cargos integrantes da estrutura funcional da Agência, conforme demonstrado a seguir:

Cargo	Previsão Legal (Lei nº 10.871/2004)	Ocupados	Vagas Não Providas
Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres	590	316	274
Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres	860	463	396
Analista Administrativo	105	55	50
Técnico Administrativo	150	86	64
Total Geral	1.705	924	781
Percentual	100%	54,19%	45,81%

2.57. A análise histórica do quadro de pessoal da ANTT evidencia tendência contínua de redução do efetivo ao longo dos últimos anos.

2.58. Conforme estudo elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, após atingir aproximadamente 1.357 servidores em 2010, a Agência passou a registrar sucessiva diminuição de seu quadro funcional, alcançando cerca de 1.037 servidores em 2025, mesmo diante da ampliação significativa de suas competências institucionais e do aumento das demandas regulatórias, fiscalizatórias e administrativas sob sua responsabilidade.

ANTT - Servidores Ativos - 2002 a junho de 2025



Panel Estatístico de Pessoal – PEP – Elaboração - DIEESE ^[15]

2.59. Importa destacar que a mera recomposição dos cargos atualmente previstos em lei, embora necessária, não se revela suficiente, por si só, para restabelecer a plena capacidade operacional da ANTT.

2.60. Isso porque, ao longo da última década, houve significativa ampliação das competências institucionais da Agência, acompanhada do aumento da complexidade técnica das atividades regulatórias, fiscalizatórias e tecnológicas sob sua responsabilidade, especialmente em temas relacionados à regulação econômica, gestão de dados, fiscalização eletrônica e implementação de políticas públicas estruturantes.

2.61. Nesse contexto, mesmo com o provimento integral do quadro atualmente autorizado, persistiriam limitações relevantes para o adequado desempenho das atribuições institucionais da Agência, evidenciando a necessidade de reavaliação estrutural da força de trabalho, de modo a adequá-la às atuais e futuras demandas do ambiente regulatório.

2.62. Registra-se, ainda, que a prolongada ausência de recomposição do quadro funcional contribuiu para o agravamento do descompasso entre as competências atribuídas à Agência e sua efetiva capacidade operacional, circunstância que demanda reflexão e encaminhamento em nível estratégico.

Impactos sobre a atuação finalística da Agência

2.63. A insuficiência e a progressiva fragilização da força de trabalho da ANTT já produzem impactos concretos sobre o desempenho de suas atividades finalísticas, especialmente nas áreas de regulação e fiscalização dos serviços de transporte terrestre e da infraestrutura concedida.

2.64. Os elementos constantes dos autos demonstram redução da capacidade operacional da Agência, com limitação da cobertura fiscalizatória, priorização de demandas emergenciais em detrimento de ações preventivas e comprometimento da capacidade de acompanhamento técnico de contratos e investimentos de elevada complexidade.

2.65. Esse cenário mostra-se particularmente sensível no âmbito das concessões rodoviárias e ferroviárias, cuja adequada fiscalização demanda equipes técnicas especializadas e quantitativamente compatíveis com a extensão territorial e a complexidade dos ativos regulados.

2.66. A limitação da força de trabalho impacta diretamente o monitoramento da qualidade e da segurança dos serviços prestados, a verificação do cumprimento de obrigações contratuais e a própria efetividade da atuação regulatória da Agência.

2.67. Dessa forma, evidencia-se que a insuficiência de pessoal transcende a esfera meramente administrativa, afetando diretamente a capacidade institucional da ANTT de exercer, de forma adequada, suas competências legais e de assegurar a efetividade das políticas públicas de transportes terrestres sob sua responsabilidade.

Fiscalização (SUFIS e SUROD)

- Redução da presença em campo;
- Limitação da cobertura fiscalizatória;
- Aumento de irregularidades não detectadas;
- Riscos à segurança dos usuários;

Regulação (SUPAS, SUROC e SUFER)

- Aumento do tempo de análise de processos;
- Formação de passivos regulatórios;
- Dificuldade na implementação de políticas públicas;
- Riscos à segurança jurídica dos contratos;

Infraestrutura e concessões (SUROD e SUFER)

- Limitações no acompanhamento de investimentos;
- Riscos no equilíbrio econômico-financeiro dos contratos;
- Impactos na modicidade tarifária;

Impactos sobre áreas estratégicas e de suporte

- 2.68. A insuficiência e a fragilização da força de trabalho da ANTT também impactam de forma relevante as áreas estratégicas e de suporte institucional, comprometendo a capacidade de planejamento, coordenação e sustentação das atividades finalísticas da Agência.
- 2.69. No âmbito da tecnologia da informação, a limitação de recursos humanos afeta a continuidade, a segurança e a confiabilidade dos sistemas que suportam as atividades regulatórias e fiscalizatórias, além de restringir o avanço de iniciativas de transformação digital, automação de processos e integração de dados.
- 2.70. Nas áreas administrativas, observa-se sobrecarga das equipes responsáveis por licitações, contratos, orçamento, finanças e logística, com reflexos diretos sobre a eficiência e a tempestividade das atividades essenciais ao funcionamento institucional da Agência.
- 2.71. De igual modo, a restrição da força de trabalho nas áreas de planejamento, governança e gestão da informação compromete a capacidade de produção de inteligência estratégica, de integração entre unidades organizacionais e de estruturação de processos decisórios baseados em evidências.
- 2.72. Tais áreas possuem caráter estruturante e desempenham função essencial de suporte às atividades finalísticas da Agência. Assim, a insuficiência de pessoal nessas unidades produz efeitos sistêmicos sobre toda a organização, potencializando os impactos já verificados nas atividades de regulação e fiscalização.
- 2.73. De maneira sistemática, podemos identificar os principais danos ocasionados pela redução quantitativa e qualitativa de servidores na Agência, nas áreas de suporte:

Tecnologia da Informação (SUTEC)

- Risco à continuidade de sistemas críticos;
- Fragilidade na segurança da informação;
- Limitação na transformação digital;

Gestão administrativa (SUDEG)

- Sobrecarga na gestão de contratos e orçamento;
- Aumento do tempo de tramitação de processos;

Planejamento e dados (SUESP)

- Limitação na produção de inteligência estratégica;
- Fragilidade na governança de dados;

- 2.74. Em perspectiva mais ampla, tais riscos assumem especial relevância diante do elevado volume de investimentos públicos e privados atualmente previstos para o setor de transportes terrestres.
- 2.75. A eventual limitação da capacidade operacional da ANTT para acompanhar, regular e fiscalizar adequadamente esses empreendimentos pode comprometer a efetividade de investimentos de grande vulto, com impactos diretos sobre a logística nacional, a competitividade econômica e o desenvolvimento regional.
- 2.76. Esse cenário possui potencial para produzir efeitos adversos em cadeia, incluindo redução da atratividade dos projetos de concessão, elevação da percepção de risco regulatório e aumento do custo de capital, com reflexos sobre a segurança jurídica e a competitividade do ambiente regulatório brasileiro.
- 2.77. Conclusivamente, o cenário atual tem imposto um elevado grau de riscos na exequibilidade das atividades da ANTT, ocasionando, sistematicamente:
- Comprometimento da segurança dos serviços de transporte;
 - Fragilização da regulação e da fiscalização;
 - Aumento da exposição a órgãos de controle (TCU, CGU);
 - Riscos jurídicos decorrentes de falhas regulatórias;
 - Perda de credibilidade institucional;
 - Comprometimento da implementação de políticas públicas estratégicas.

Dimensionamento da Necessidade de Pessoal

- 2.78. A consolidação das demandas apresentadas pelas unidades organizacionais indica a necessidade de recomposição e ampliação significativa da força de trabalho da ANTT, contemplando:
- Áreas finalísticas (regulação e fiscalização);
 - Áreas estratégicas (planejamento, dados, tecnologia);
 - Áreas de suporte (administração, contratos, orçamento);
 - Áreas de governança e controle (auditoria, ouvidoria, gabinete).
- 2.79. Os quantitativos apresentados pelas unidades organizacionais demonstram que a necessidade de pessoal no âmbito da ANTT ultrapassa a mera reposição de vacâncias, revelando demanda por recomposição estrutural da força de trabalho, diante do déficit atualmente superior a 45% dos cargos legalmente previstos.
- 2.80. O levantamento consolidado constante da Planilha "Forca_de_Trabalho_ANTT" evidencia, de forma objetiva e convergente, que a recomposição do quadro funcional constitui medida imediata e indispensável à manutenção da capacidade operacional da Agência.
- 2.81. Nesse contexto, a solicitação de provimento de 720 vagas não se apresenta como iniciativa de expansão incremental, mas como medida necessária ao restabelecimento de condições mínimas de funcionamento institucional.
- 2.82. Os elementos constantes dos autos demonstram que a atual capacidade operacional da Agência se encontra submetida a elevado grau de comprometimento, com impactos concretos sobre a execução das atividades regulatórias, fiscalizatórias e administrativas, ampliando riscos relacionados à prestação dos serviços regulados, à fiscalização da infraestrutura concedida, à segurança dos usuários e à estabilidade do ambiente regulatório.
- 2.83. Dessa forma, a recomposição da força de trabalho assume caráter urgente e estruturante, constituindo condição essencial para assegurar a adequada atuação regulatória da Agência, a efetividade das políticas públicas de transportes terrestres e a preservação da segurança jurídica e da confiança institucional no setor de infraestrutura nacional.

Indicadores estratégicos e metas de avaliação institucional

2.84. Não obstante as limitações decorrentes da insuficiência de pessoal, a ANTT permanece comprometida com o aprimoramento de sua atuação institucional e com a execução de políticas públicas estratégicas para o Estado brasileiro.

2.85. Nesse contexto, o Plano Estratégico 2026–2029 constitui o principal instrumento de direcionamento institucional da Agência, estabelecendo objetivos, diretrizes e prioridades voltados ao aperfeiçoamento da regulação e da fiscalização do setor de transportes terrestres, com foco na geração de valor público e na melhoria contínua dos serviços prestados à sociedade.

2.86. A gestão estratégica da Agência encontra-se estruturada com base na metodologia Balanced Scorecard – BSC, que possibilita a integração entre planejamento, execução e monitoramento de resultados, promovendo o alinhamento das unidades organizacionais aos objetivos institucionais definidos no Mapa Estratégico aprovado pela Deliberação ANTT nº 15/2024.

2.87. Por meio do Mapa Estratégico, aprovado pela Deliberação ANTT nº 15/2024, são explicitadas as relações de causa e efeito entre os objetivos institucionais, proporcionando uma visão sistêmica da estratégia e facilitando sua comunicação e acompanhamento.



Gestão Estratégica da ANTT ^[17]

2.88. Mais do que instrumento técnico de gestão, o Plano Estratégico da ANTT representa visão institucional construída de forma participativa, com envolvimento de diferentes unidades organizacionais, órgãos parceiros e da sociedade.

2.89. Essa abordagem busca assegurar maior alinhamento entre os objetivos estratégicos da Agência, as demandas sociais e as diretrizes governamentais, fortalecendo a legitimidade das decisões institucionais e reafirmando o compromisso da Autarquia com o aprimoramento contínuo de sua atuação, independentemente das limitações atualmente verificadas em seu quadro de pessoal.





Mapa Estratégico da ANTT 2024 - 2030 ^[18]

2.90. O modelo de Planejamento Estratégico Participativo adotado pela ANTT representa evolução em relação aos modelos tradicionais de gestão, ao conferir caráter colaborativo e inclusivo à formulação, execução e monitoramento da estratégia institucional, contribuindo para o fortalecimento da cultura organizacional e para o aprimoramento da atuação administrativa.

2.91. A relevância dessa metodologia foi reconhecida MGI, mediante seleção da prática para compor a plataforma VitrineGov, evidenciando o compromisso institucional da Agência com a modernização da gestão pública e o fortalecimento das capacidades regulatórias.

2.92. Cumpre destacar que, mesmo diante do atual cenário de restrição de pessoal, a Agência tem mantido elevado nível de entrega institucional, circunstância que reforça a necessidade de reposição da força de trabalho como medida apta não apenas a restabelecer a capacidade operacional, mas também a potencializar os resultados regulatórios e administrativos da Autarquia.

2.93. Nesse contexto, o Plano Estratégico institucional consolidou 17 objetivos estratégicos, estruturados no Mapa Estratégico da Agência e acompanhados por portfólio de indicadores organizados em 4 perspectivas, conforme demonstrado a seguir:

- Resultados para a sociedade (5 objetivos estratégicos);
- Resultados para o mercado (3 objetivos estratégicos);
- Processos internos (5 objetivos estratégicos); e
- Pessoas e recursos (4 objetivos estratégicos).

Código orientador	Perspectivas	Objetivo Estratégico	Descrição
OE1	Resultados Sociedade	Assegurar Infraestrutura de transportes terrestres adequada, em conformidade com os contratos	Assegurar a adequação da infraestrutura rodoviária e ferroviária ou adequação da infraestrutura envolve garantir segurança, eficiência e contribuir com o desenvolvimento econômico do País, conforme expresso no sistema viário
OE2		Garantir serviços adequados de transportes terrestres, por meio da regulação e fiscalização efetivas	Estabelecer e fortalecer mecanismos regulatórios e de fiscalização para viar aos usuários, garantindo a conformidade com padrões e normas vigentes que define serviço adequado como aquele que satisfaz as condições de generalidade, cortesia na sua prestação
OE3		Promover segurança viária	Concentra-se na promoção e melhoria contínua da segurança viária, visando Ao cumprir esse objetivo estratégico, a ANTT não apenas contribuirá para a redução de acidentes viários, mas também fortalecerá a confiança da sociedade no sistema de transporte público, visando a saúde pública e o bem-estar social
OE4		Aprimorar a experiência dos cidadãos nas interações com a ANTT	Garantir níveis elevados de satisfação dos cidadãos com os serviços prestados pela ANTT, visando atender às necessidades dos usuários e fortalecer a confiança, a credibilidade e a legitimidade de suas atividades
OE5		Promover a sustentabilidade econômica, social e ambiental	O objetivo representa o compromisso integral da ANTT em promover a sustentabilidade em suas atividades, considerando as três dimensões essenciais: econômica, social e ambiental. A Agência deve atuar para o desenvolvimento econômico, a equidade social e a preservação ambiental em todas as suas áreas de atuação, bem como influenciar e orientar

OE6	Resultados Mercado	Garantir segurança jurídica, previsibilidade e estabilidade regulatória ao setor de transportes terrestres	Criação e manutenção de marco regulatório sólido, simplificado, com r estabelecidas nos contratos. Proporcionar confiança à sociedade e aos ag meio de estabilidade nas relações jurídicas, consistência técnica, legitim Agência, criando um ambiente propício
OE7		Incentivar eficiência e inovação no setor regulado	Promover a adoção de melhores práticas no mercado regulado, estimule ambiente propício ao desenvolvimento e aprimoramento contínuo. Ao fo posiciona como referência nesses aspectos, mas também busca proativa setor em que atua através da implementação de
OE8		Promover modelo de administração consensual	Reflete a intenção da ANTT em buscar alternativas para a resolução de liti A Agência deve buscar promover métodos alternativos de solução de mutuamente benéficos. Isso implica explorar mecanismos como mediaç eficiente
OE9	Processos Internos	Fortalecer a imagem e a identidade institucional	Concentra-se na construção e aprimoramento da percepção externa c reconhecível. Este objetivo reconhece a importância de cultivar uma i confiança, credibilidade e o reco
OE10		Aperfeiçoar os processos organizacionais com foco na entrega de valor	Visa tornar a administração mais ágil, menos burocrática e mais orientad sociedade como um todo. A simplificação dos processos organizacionai aumentar a eficiência operacional, permitindo que a autarquia responda n da sociedade. Isso envolve a revisão crítica dos fluxos de trabalho existe contínuas. Além de promover o alinhamento e simplificação dos process simplificada, evitando sobreposições, de modo a aprimorar
OE11		Atuar conforme melhores práticas de governança, promovendo a integridade e a transparência	Visa assegurar que a ANTT adote e siga os mais altos padrões de gov políticas, processos e relações que direcionam e controlam a organ necessidades e expectativas de todas as partes interessadas, incluindo fomentar uma atuação pautada na ética e integridade pro
OE12		Aperfeiçoar a articulação, integração e colaboração interna	Visa aprimorar a comunicação interna da ANTT, em relação aos diverso: organizacional da Agência, visto que uma colaboração eficiente e uma int o desempenho global da Agência. Este aprimoramento visa criar um arr permitindo que todos os membros da organização estejam alinh
OE13		Fortalecer a regulação e a fiscalização responsáveis	Busca fortalecer o processo de fiscalização e otimizar a capacidade de aç ou seja, uma resposta adequada para cada grau de desvio
OE14		Fortalecer o corpo técnico, por meio da capacitação e desenvolvimento de pessoas	Visa aprimorar a competência e expertise do pessoal técnico da ANT adaptável e motivada. Este objetivo estratégico está centrado na valorizaç a capacitação contínua e o desenvolvimento profissional são fun
OE15	Pessoas e Recursos	Aprimorar o clima organizacional, reconhecendo a diversidade e valorizando pessoas	Visa estabelecer ações e estratégias para promover um ambiente de tr reconhecidos e motivados a contribuir com seu melhor desempenho. E reconhecimento e valorização de estagiários, servidores e terceirizado: produtividade e o bem-ri
OE16		Oferecer estrutura física e tecnológica adequada	Visa manter um ambiente físico e tecnológico adequado para o pleno dese funcionais, confortáveis e ergonomicamente apropriadas, além de ur atualizados que assegurem a disponibilidade e a conformidade dos sr
OE17		Aprimorar o uso racional e sustentável dos recursos financeiros e logísticos	Visa estabelecer práticas e diretrizes que assegurem a utilização eficiente além da execução adequada do orçamento, de modo a promover o me prioridad

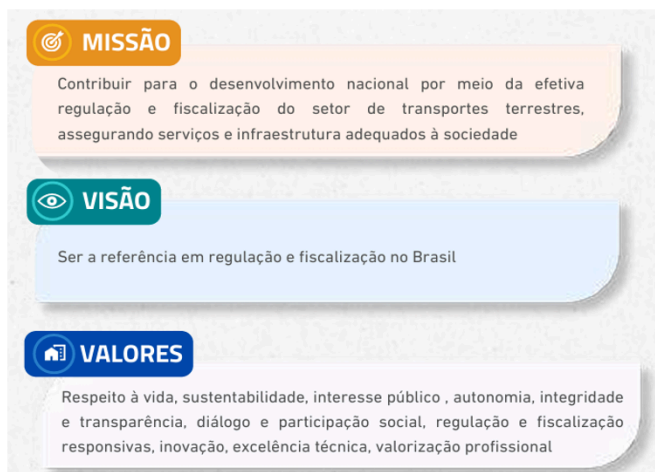
2.94. Esses indicadores viabilizam o monitoramento contínuo do desempenho institucional da Agência, permitindo a aferição do cumprimento das metas estabelecidas, a identificação de eventuais desvios e a adoção tempestiva de medidas corretivas, em consonância com um modelo de gestão orientado a resultados.

2.95. No âmbito do Plano Estratégico 2026–2029, os objetivos vinculados ao eixo “Pessoas e Recursos” evidenciam a centralidade da força de trabalho para o alcance dos resultados institucionais da ANTT. Nesse contexto, destacam-se iniciativas voltadas ao fortalecimento do corpo técnico mediante capacitação e desenvolvimento contínuo (OE14), à promoção de ambiente organizacional inclusivo e favorável à valorização das pessoas (OE15), à disponibilização de infraestrutura física e tecnológica adequada (OE16) e à gestão eficiente e sustentável dos recursos financeiros e logísticos (OE17).

2.96. Todavia, a efetividade desses objetivos encontra-se diretamente condicionada à recomposição da força de trabalho da Agência. Isso porque a capacitação e o desenvolvimento profissional pressupõem quadro técnico minimamente estruturado; a melhoria do ambiente organizacional demanda adequada distribuição de tarefas e mitigação da sobrecarga laboral; e a operação eficiente de recursos e estruturas tecnológicas requer equipes dimensionadas e qualificadas.

2.97. Assim, a insuficiência de pessoal compromete não apenas a execução dos objetivos estratégicos delineados, mas a própria coerência do planejamento institucional, evidenciando que a recomposição do quadro de servidores constitui medida indispensável à plena concretização das diretrizes estabelecidas no Plano Estratégico.

2.98. Por sua vez, a identidade organizacional da ANTT, consubstanciada em sua missão, visão e valores institucionais, conforma o alicerce do Mapa Estratégico e orienta a atuação da Agência, refletindo o compromisso institucional com a excelência regulatória e fiscalizatória no setor de transportes terrestres, pautada pelos princípios da eficiência, integridade, transparência e foco no usuário, em prol do desenvolvimento nacional e da qualificação da infraestrutura e dos serviços de transporte.



2.99. O Plano Estratégico 2026–2029 foi concebido para assegurar a integração entre os instrumentos de governança e gestão da ANTT e as políticas públicas de desenvolvimento nacional, garantindo que o planejamento de longo prazo se reflita nas ações de curto e médio prazos. Nesse contexto, o Plano atua como eixo estruturante da gestão institucional, articulando-se com instrumentos como o Plano Plurianual – PPA, o Plano de Gestão Anual – PGA, a Agenda Regulatória e a Cadeia de Valor da Agência.

2.100. Essa estrutura busca assegurar a convergência entre metas institucionais e políticas públicas, a coerência entre os níveis estratégico, tático e operacional, bem como a integração entre planejamento, execução, monitoramento e avaliação de resultados.

2.101. O Plano Estratégico também foi estruturado em alinhamento com os principais instrumentos governamentais de planejamento, notadamente a Estratégia Federal de Desenvolvimento – EFD, a Política Nacional de Transportes – PNT, o Plano Nacional de Logística – PNL, os planos setoriais e o PPA. Tal alinhamento constitui condição essencial para que a atuação regulatória e fiscalizatória da ANTT contribua efetivamente para a implementação das estratégias nacionais de infraestrutura e logística.

2.102. Nessa perspectiva, os indicadores e metas institucionais permitem aferir concretamente a contribuição da Agência para as prioridades governamentais, inclusive no âmbito dos Programas Transporte Rodoviário (3106) e Transporte Ferroviário (3901), bem como para o acompanhamento dos investimentos vinculados ao novo Programa de Aceleração do Crescimento – PAC.

2.103. Paralelamente, a estratégia institucional encontra-se alinhada à Agenda 2030 e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS, incorporando diretrizes voltadas à sustentabilidade econômica, social e ambiental.

2.104. Os instrumentos de gestão estratégica da ANTT operam de forma integrada, assegurando a implementação e o monitoramento contínuo da estratégia institucional. Nesse contexto, o Plano de Gestão Anual – PGA traduz os objetivos estratégicos em ações, metas e entregas concretas, enquanto a Agenda Regulatória organiza, em ciclos bienais, as prioridades normativas da Agência, em alinhamento com os desafios do setor de transportes terrestres.



Relação entre os instrumentos internos de gestão^[20]

2.105. Como se observa, a ANTT adota práticas estruturadas de planejamento, orientando sua atuação para o alcance de resultados concretos e para o aprimoramento contínuo da gestão institucional. Nesse contexto, a Agência busca assegurar não apenas a efetividade de suas entregas, mas também a promoção de ambiente organizacional favorável ao engajamento, ao desenvolvimento e ao desempenho de sua força de trabalho.

2.106. Todavia, o alcance dos objetivos estratégicos e o cumprimento das metas institucionais encontram-se diretamente condicionados à disponibilidade de pessoal qualificado e em quantitativo compatível com as demandas da Agência.

2.107. Conforme demonstrado, a insuficiência de servidores compromete a execução das iniciativas estratégicas, limita o acompanhamento adequado dos indicadores institucionais e fragiliza os processos de gestão e tomada de decisão.

2.108. Assim, a recomposição e o fortalecimento da força de trabalho da ANTT constituem medida indispensável à efetiva implementação do Plano Estratégico 2026–2029, ao cumprimento das metas institucionais e à continuidade do aprimoramento da atuação regulatória e administrativa da Agência.

Resultado das metas propostas

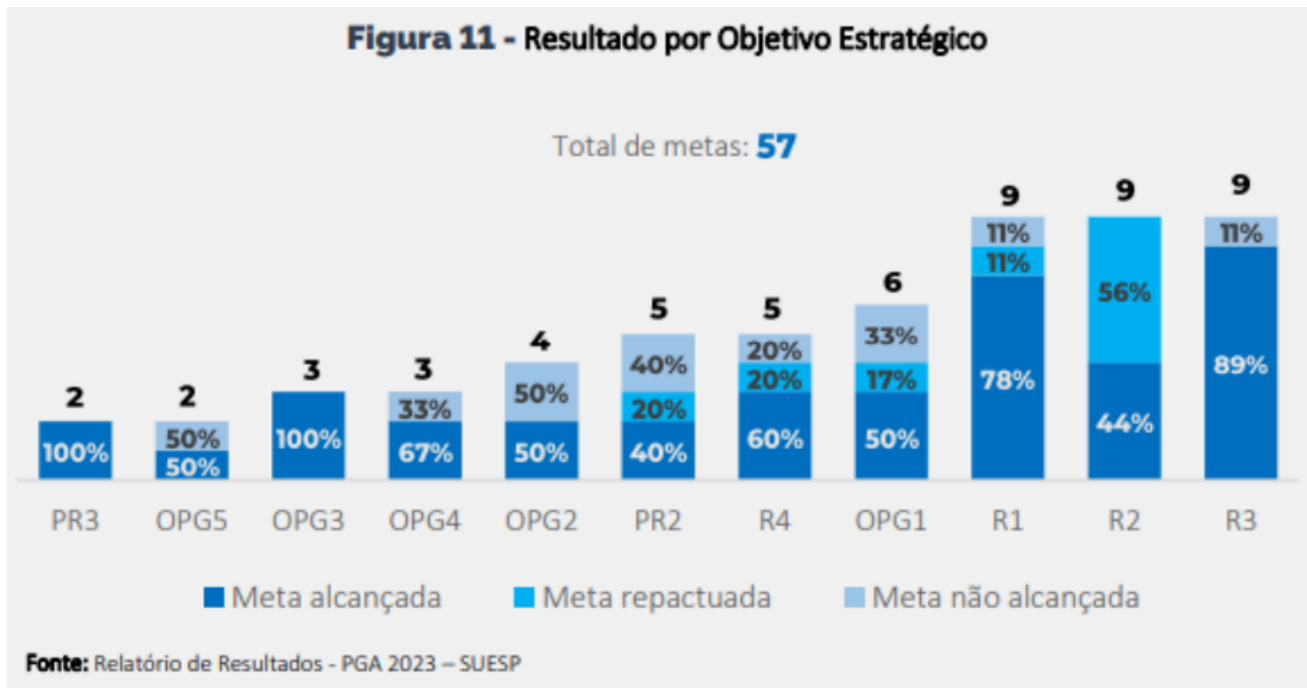
2.109. Naturalmente, a análise dos instrumentos internos de planejamento demanda a demonstração objetiva de seus reflexos na atuação institucional da Agência. Nesse contexto, com vistas a assegurar transparência e permitir o acompanhamento do desempenho institucional, a ANTT disponibiliza, em seu sítio eletrônico, seção específica destinada à divulgação periódica dos resultados relacionados aos indicadores e objetivos estratégicos.

2.110. A presente análise fundamenta-se nos relatórios mais recentes já concluídos e publicados, referentes aos exercícios de 2023, 2024 e 2025, os quais fornecem base atual e consistente para a avaliação do desempenho institucional da Agência. Registre-se, contudo, que permanecem disponíveis no referido ambiente os relatórios produzidos desde 2006.

Relatório Anual Circunstanciado de Atividades - 2023 (pág. 18):

Tabela 2 - Objetivos Estratégicos			
Perspectiva	Sigla	Objetivo Estratégico	Nº indicadores
Resultados para a sociedade	OE1	Assegurar infraestrutura de transportes terrestres adequada, em conformidade com os contratos	4
	OE2	Garantir serviços adequados de transportes terrestres, por meio da regulação e fiscalização efetivas	5
	OE3	Promover segurança viária	3
	OE4	Aprimorar a experiência dos cidadãos nas interações com a ANTT	3
	OE5	Promover a sustentabilidade econômica, social e ambiental	2
Resultados para a sociedade - Total			17
Resultados para o mercado	OE6	Garantir segurança jurídica, previsibilidade e estabilidade regulatória ao setor de transportes terrestres	1
	OE7	Incentivar eficiência e inovação no setor regulado	3
	OE8	Promover modelo de administração consensual	2
Resultados para o mercado - Total			6
Processos Internos	OE9	Fortalecer a imagem e a identidade institucional	2
	OE10	Aperfeiçoar os processos organizacionais com foco na entrega de valor	1
	OE11	Atuar conforme melhores práticas de governança, promovendo a integridade e a transparência	2
	OE12	Aperfeiçoar a articulação, integração e colaboração interna	2
	OE13	Fortalecer a regulação e fiscalização responsáveis	1
Processos Internos - Total			8
Pessoas e Recursos	OE14	Fortalecer o corpo técnico, por meio da capacitação e desenvolvimento das pessoas	3
	OE15	Aprimorar o clima organizacional, reconhecendo a diversidade e valorizando pessoas	1
	OE16	Oferecer estrutura física e tecnológica adequada	3
	OE17	Aprimorar o uso racional e sustentável dos recursos financeiros e logísticos	2
Pessoas e Recursos - Total			9
Total Geral			40

Fonte: SUESP



2.111. Ao longo do exercício de 2023, o portfólio de projetos estruturantes e metas da ANTT passou por ajustes decorrentes da incorporação de novas demandas e diretrizes institucionais, incluindo inclusões, alterações e reprogramações de cronogramas, devidamente justificadas pelas unidades responsáveis. Nesse contexto, foram realizadas duas revisões extraordinárias, resultando na consolidação de 57 metas, distribuídas entre administrativas, operacionais e de fiscalização.

2.112. De forma geral, a execução das iniciativas institucionais apresentou desempenho classificado como “Bom”, com alcance de 65% das metas pactuadas, enquanto 16% foram parcialmente executadas e 19% não concluídas integralmente, todas acompanhadas de justificativas técnicas. Ainda assim, o percentual global de execução alcançou 88,1%, evidenciando avanço substancial das iniciativas reprogramadas para o ciclo subsequente.

2.113. O resultado representa evolução significativa em relação a 2022, quando o índice de alcance das metas foi de 47%, refletindo o aperfeiçoamento dos instrumentos de gestão, o fortalecimento da cultura de projetos e o maior engajamento institucional na condução das iniciativas estratégicas.

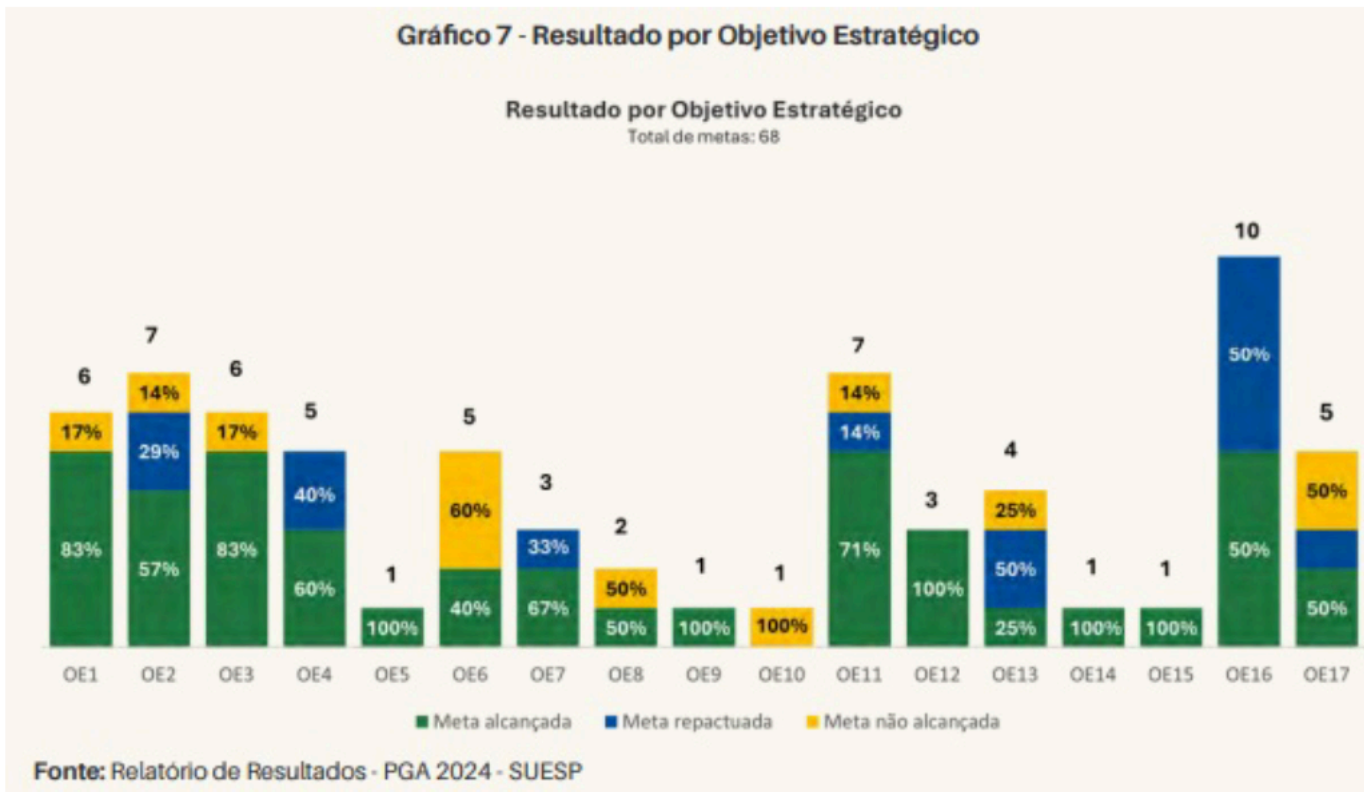
2.114. Cumpre destacar, contudo, que o volume de projetos estruturantes então conduzidos pela Agência era significativamente inferior ao atualmente observado, em contexto institucional menos complexo e com menor amplitude de atribuições. Ainda assim, já se verificavam limitações relacionadas à capacidade operacional da Agência.

2.115. À época, tais restrições eram parcialmente mitigadas pela maior disponibilidade de mão de obra terceirizada de apoio às atividades administrativas e operacionais. No cenário atual, entretanto, observa-se movimento inverso: ao mesmo tempo em que houve ampliação expressiva das demandas e responsabilidades institucionais, verificou-se redução da força de trabalho de apoio e manutenção de quadro insuficiente de pessoal efetivo.

2.116. Esse contexto evidencia o agravamento do descompasso entre demanda e capacidade operacional, reforçando a necessidade de recomposição e fortalecimento da força de trabalho como condição indispensável à adequada execução das atribuições institucionais da ANTT.

Relatório Anual Circunstanciado de Atividades - 2024 (pág. 20);

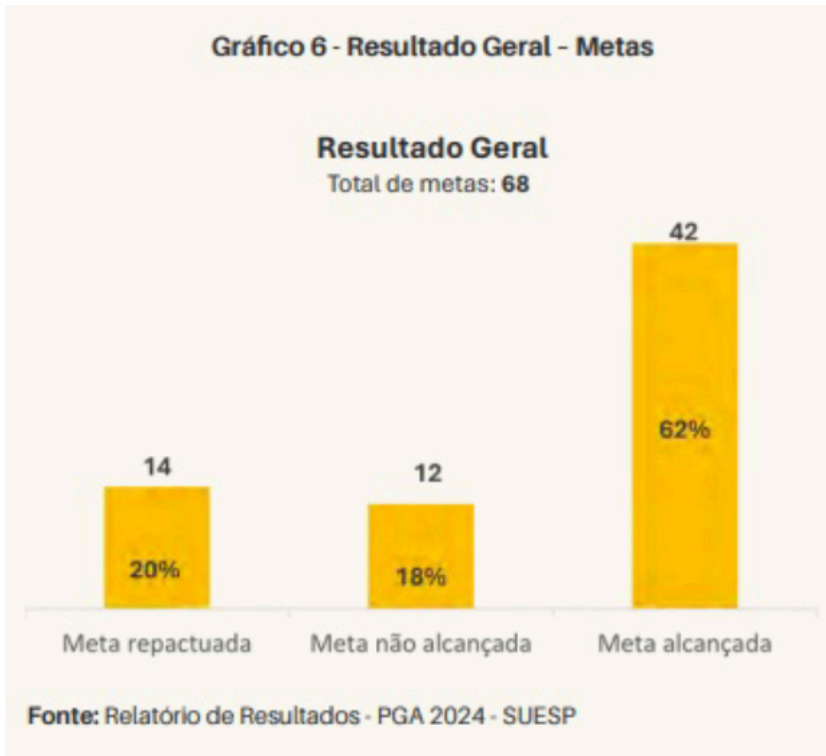
2.117. No que se refere aos resultados de 2024, a execução dos projetos estruturantes da ANTT manteve desempenho classificado como “Bom”, com alcance de 62% das metas pactuadas (42 de 68). Ademais, 20% das metas (14 de 68) foram parcialmente executadas, demandando reprogramação de cronograma para o exercício de 2025.



2.118. O resultado manteve-se em patamar semelhante ao observado em 2023, quando 65% das metas foram alcançadas, evidenciando a necessidade de análise dos fatores que limitaram a evolução do desempenho institucional em relação ao nível almejado.

2.119. A avaliação realizada evidenciou impactos decorrentes de restrições estruturais, destacando-se: (i) a redução do orçamento previsto na Lei Orçamentária Anual, que resultou no encerramento ou na não celebração de contratos administrativos, bem como na readequação da força de trabalho; e (ii) a necessidade de contratação de nova empresa prestadora de serviços de tecnologia da informação, circunstância que impactou significativamente as entregas relacionadas às soluções tecnológicas.

2.120. As metas não integralmente alcançadas, correspondentes a 18% do total (12 de 68), foram devidamente justificadas pelas Unidades Organizacionais responsáveis. Registre-se, contudo, que, apesar do índice de 62% de metas alcançadas, o percentual global de execução atingiu 83,7%, demonstrando que parte substancial das metas não concluídas ou repactuadas apresentou evolução ao longo do exercício, inclusive com conclusão de algumas iniciativas no ciclo subsequente.



RESULTADO 2024:

2.121. O resultado permaneceu em patamar semelhante ao observado em 2023, o que demandou a reprogramação de parte das iniciativas para o exercício de 2025. Ainda assim, o percentual global de execução atingiu 83,7%, evidenciando avanço significativo das entregas, inclusive das metas não integralmente concluídas.

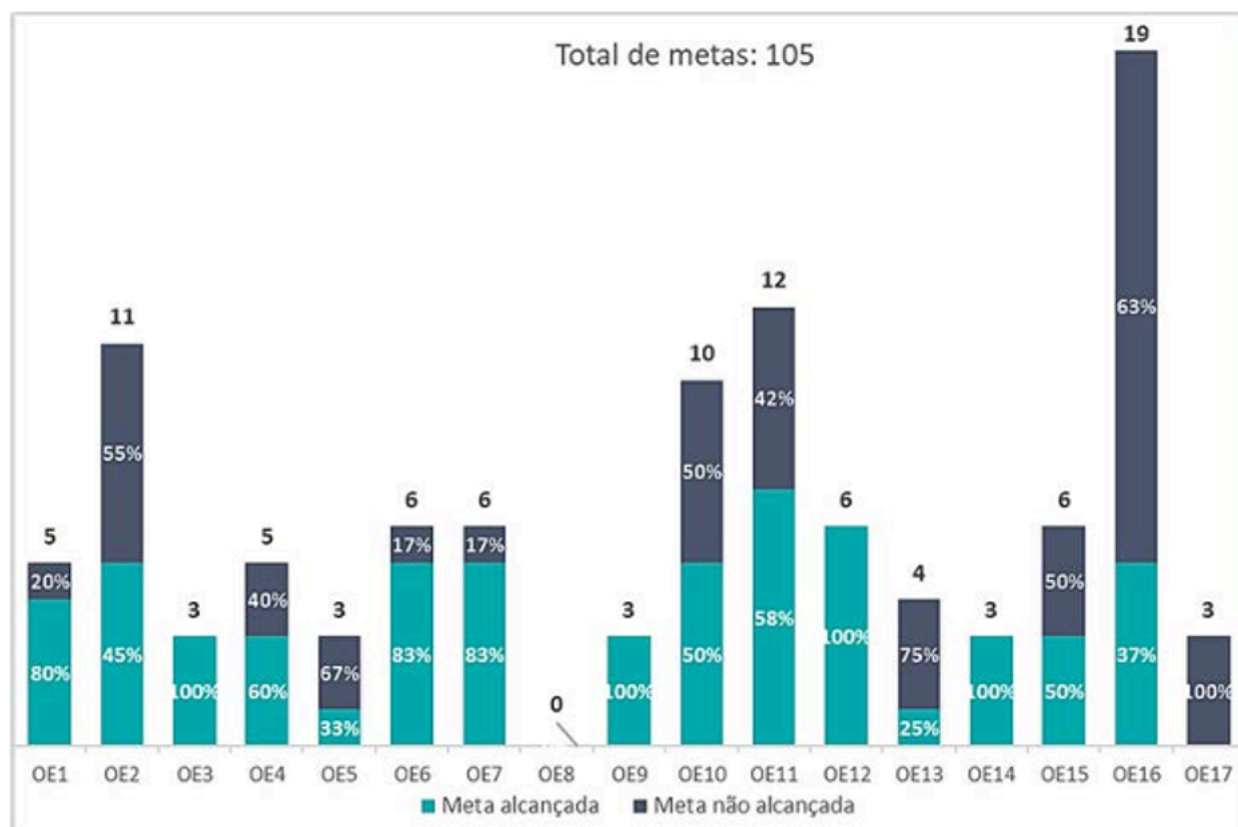
2.122. Entre os fatores que impactaram a evolução do desempenho institucional, destacam-se a redução do orçamento consignado na Lei Orçamentária Anual – LOA, com reflexos sobre contratos administrativos e força de trabalho de apoio, bem como a necessidade de contratação de nova empresa prestadora de serviços de tecnologia da informação, circunstância que afetou diretamente a entrega de soluções tecnológicas.

2.123. Soma-se a esse cenário a persistente insuficiência de pessoal, agravada pela ausência de recomposição tempestiva da força de trabalho. Embora tenha ocorrido o ingresso de 50 novos servidores ao final do exercício, a medida mostrou-se insuficiente diante do elevado número de vacâncias e da crescente complexidade das demandas institucionais.

2.124. Por fim, os resultados constantes dos Relatórios Anuais Circunstanciados de Atividades de 2023 e 2024 evidenciam o compromisso institucional da ANTT com a modernização, a sustentabilidade e a eficiência do setor de transportes terrestres. Nesse contexto, a sistemática de avaliação de desempenho institucional, alinhada ao Plano Plurianual – PPA, à Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO, à Lei Orçamentária Anual – LOA e ao Planejamento Estratégico, permite aferir objetivamente o alcance dos resultados institucionais da Agência.

Relatório Anual Circunstanciado de Atividades - 2025 (pág. 36);

Gráfico 6: Resultado do PGA por Objetivo Estratégico



Fonte: Relatório de Resultados - PGA 2025 – Suesp

RESULTADO 2025

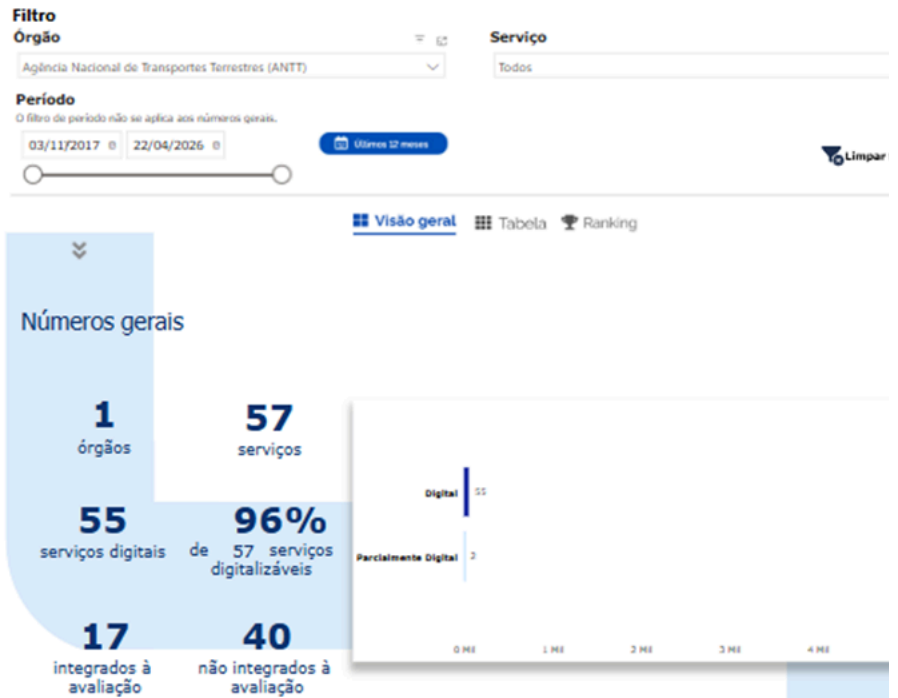
2.125. No exercício de 2025, a execução das iniciativas estratégicas da ANTT apresentou desempenho classificado como “Bom”, com alcance de 58,1% das metas pactuadas (61 de 105). No período, observou-se avanço na maturidade das Unidades Organizacionais em gestão de projetos, consolidando o Plano de Gestão Anual como instrumento efetivo de planejamento e acompanhamento das ações institucionais.

2.126. Destaca-se, ainda, a revisão dos projetos e metas em alinhamento ao programa ProRev+, circunstância que ampliou o escopo das entregas institucionais. Apesar dos impactos decorrentes de restrições orçamentárias e limitações na força de trabalho, o percentual global de execução atingiu 83,9%, evidenciando avanço consistente das iniciativas e previsão de conclusão de parcela relevante delas no ciclo subsequente.

Transformação digital e serviços públicos

2.127. Sobre este ponto, é importante frisar que a Agência Nacional de Transportes Terrestres – ANTT disponibilizou 57 serviços, sendo 55 digitais e dois parcialmente digitais que são prestados à população, conforme pode ser consultado no Painel de monitoramento de serviços federais do Governo Federal[22]:

Painel de monitoramento dos serviços federais



REDE SICONV E SISG

2.128. A ANTT integra a Rede do Sistema de Gestão de Convênios e Contratos de Repasse – SICONV, atuando em conformidade com os atos normativos expedidos pela respectiva Comissão Gestora.

2.129. No âmbito do Sistema de Serviços Gerais – SISG, a Agência utiliza o Sistema Eletrônico de Informações – SEI, adota soluções informatizadas para a gestão de contratações e mantém Plano de Contratações Anual – PCA regularmente atualizado.

Compras compartilhadas e central de compras

2.130. A ANTT participa de iniciativas coordenadas pela **Central de Compras do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos**, com vistas à racionalização de gastos com bens e serviços comuns.

Estrutura Organizacional e Níveis Hierárquicos

2.131. Em novembro de 2021, a Gerência de Gestão de Pessoas da ANTT realizou diagnóstico da estrutura organizacional da Agência, identificando oportunidades de aprimoramento alinhadas às diretrizes do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal – SIOIG. Como resultado, foram editadas as Resoluções nº 5.976 e nº 5.977, de 7 de abril de 2022, promovendo relevante reestruturação organizacional voltada ao fortalecimento da governança institucional.

2.132. A reestruturação buscou adequar a distribuição da força de trabalho à ampliação das concessões e ao aumento da complexidade regulatória do setor de transportes terrestres. Para tanto, foram realizados estudos técnicos de dimensionamento mínimo de pessoal, especialmente nas unidades de fiscalização, bem como de definição de localidades estratégicas para atuação institucional.

2.133. Com base nesses estudos, foi implementado processo de movimentação interna de servidores, abrangendo centralização de atividades administrativas na sede, realocação decorrente da criação e extinção de unidades, concurso de remoção e remanejamento para equalização da força de trabalho. O processo resultou na movimentação de 351 servidores e na regularização das lotações, ampliando a presença territorial e a coordenação das atividades da Agência.

2.134. Paralelamente, a transformação digital das atividades fiscalizatórias permitiu a substituição gradual de estruturas físicas por modelos de fiscalização eletrônica, ampliando a eficiência operacional. Atualmente, unidade em regime de plantão é capaz de monitorar simultaneamente múltiplos pontos de fiscalização em âmbito nacional.

2.135. No tocante à estrutura hierárquica, a ANTT adota modelo enxuto, composto, na sede, por Diretoria Colegiada, Superintendências, Gerências e Coordenações, em conformidade com as orientações do Manual de Estruturas Organizacionais do Poder Executivo Federal. Nas unidades de fiscalização, contudo, há adaptações voltadas à garantia da cobertura territorial e da efetividade operacional.

2.136. Cumpre destacar que a implementação das proporções recomendadas entre servidores e funções de chefia mostra-se limitada pela insuficiência de pessoal. A Agência enfrenta déficit superior a 45% do quadro previsto em lei, situação que impacta diretamente a composição das equipes e a distribuição equilibrada das atividades.

2.137. Mesmo após a reestruturação organizacional, persistem unidades regionais com quantitativo reduzido — ou inexistente — de servidores, comprometendo a presença institucional e a execução de atividades finalísticas.

2.138. A estrutura organizacional da ANTT compreende Diretoria Colegiada, composta por cinco diretores nomeados pelo Presidente da República, além de unidades estratégicas e operacionais responsáveis pelas atividades de regulação, fiscalização, governança, tecnologia, gestão de pessoas e suporte institucional. A Agência mantém presença em todo o território nacional por meio de coordenações regionais e escritórios de fiscalização distribuídos em diversos estados, assegurando capilaridade à atuação regulatória.



2.139. Importa destacar que, em janeiro de 2025, nova atualização estrutural foi promovida por meio da Resolução ANTT nº 6.061/2025, com vistas à otimização dos recursos disponíveis diante da ampliação contínua das demandas institucionais. Não obstante os ganhos obtidos em termos de organização e eficiência, a insuficiência de pessoal permanece como fator crítico, limitando a plena operacionalização da estrutura concebida.

2.140. Cumpre registrar, ainda, que o quantitativo de cargos previstos para a ANTT, desde sua criação, não acompanhou a expansão de suas atribuições institucionais, especialmente em razão do crescimento das concessões rodoviárias e ferroviárias e da ampliação das atividades de regulação e fiscalização.

2.141. Esse descompasso entre a estrutura legalmente prevista e a realidade operacional compromete a capacidade de atuação da Agência em âmbito nacional, reforçando a necessidade de recomposição da força de trabalho como condição indispensável à efetividade de sua atuação institucional.

Tentativa de recomposição via movimentação

2.142. Paralelamente, a ANTT vem adotando medidas contínuas voltadas à recomposição de sua força de trabalho, especialmente por meio de cessões e movimentações de servidores e empregados públicos oriundos de outros órgãos e entidades. Todavia, tais iniciativas têm se mostrado insuficientes diante da crescente escassez de profissionais disponíveis no âmbito da Administração Pública Federal.

Inviabilidade de Execução Indireta

2.143. Nos termos do art. 6º, inciso XIV, do Decreto nº 9.739/2019, a autorização para realização de concurso público exige a demonstração de que as atividades a serem desempenhadas não podem ser objeto de execução indireta, nos moldes do Decreto nº 9.507/2018.

2.144. Nesse contexto, as atribuições inerentes aos cargos da ANTT evidenciam a inviabilidade de sua delegação a terceiros. As atividades desempenhadas pelos cargos de Especialista e Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres inserem-se no núcleo das competências finalísticas da Agência, abrangendo regulação, fiscalização, inspeção, controle e acompanhamento da prestação de serviços públicos delegados, além da implementação de políticas públicas setoriais e da elaboração de análises técnicas especializadas.

2.145. Tais atribuições envolvem juízo técnico-regulatório e, em diversas situações, o exercício do poder de polícia administrativa, caracterizando-se como atividades típicas de Estado, incompatíveis com a execução indireta.

2.146. De igual modo, embora os cargos de Analista Administrativo e Técnico Administrativo desempenhem atividades de suporte, suas atribuições estão diretamente vinculadas à estrutura decisória e operacional da Agência, contribuindo para a execução de competências legais e para o funcionamento de processos institucionais críticos.

2.147. Nessas condições, a substituição por mão de obra terceirizada comprometeria a continuidade administrativa, a segurança dos processos e a integridade das decisões institucionais, especialmente em ambiente regulatório que demanda estabilidade, imparcialidade e responsabilidade institucional.

2.148. A legislação vigente restringe a execução indireta a atividades acessórias, instrumentais ou complementares. As funções exercidas no âmbito da ANTT, contudo, inserem-se no núcleo da atuação estatal, não sendo passíveis de transferência a particulares sem prejuízo à legalidade, à eficiência e ao interesse público.

2.149. Dessa forma, resta caracterizada a inviabilidade de execução indireta das atividades desempenhadas pelos cargos da Agência, evidenciando que sua adequada execução depende da atuação de servidores públicos ocupantes de cargos efetivos. A recomposição da força de trabalho, mediante realização de concurso público, mostra-se, portanto, medida necessária à continuidade, regularidade e efetividade da atuação institucional da ANTT.

IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO

2.150. Em relação ao cálculo do impacto orçamentário, considerou-se a planilha disponibilizada no site do MGI: https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-ainformacao/faq/concursos_publicos/solicitacao-para-autorizacao-de-concursos, para fins de cálculo da ampliação de 720 cargos. Com base nesse planejamento, estima-se que os novos servidores tomarão posse na ANTT a partir de janeiro de 2027.

2.151. Dessa forma, o impacto orçamentário decorrente da nomeação e posse dos novos concursados, somado à despesa já prevista com os servidores atualmente em exercício, resultará nos seguintes valores estimados:

Exercício	Valor (R\$)
2027	R\$158.048.673,00

2028	R\$158.048.673,00
------	-------------------

- 2.152. Esses valores encontram-se detalhado no Planilha Detalhamento_Impacto_Orçamento_LOA-2026 - REVISADA (SEI Nº 42618381), em anexo.
- 2.153. Cumpra esclarecer que os valores referentes ao exercício de 2029 não foram apresentados, uma vez que a planilha disponibilizada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos – MGI não contempla tabela de referência para o referido período.
- 2.154. Adicionalmente, foi identificada inconsistência nas fórmulas utilizadas para a projeção do exercício de 2026, decorrente de erro de referência. Não obstante, tal inconsistência não compromete os resultados do levantamento financeiro, considerando que a previsão de nomeação dos novos servidores está concentrada a partir de janeiro de 2027.
- 2.155. Por fim, registra-se que os valores projetados para os exercícios de 2027 e 2028 permaneceram idênticos em razão da impossibilidade de antecipação do valor-base utilizado nos cálculos — o teto do Regime Geral de Previdência Social – RGPS —, cuja atualização ocorre anualmente com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC.

ÓRGÃO	Cargo, Função ou Efetivo Militar	Despesa Anualizada (2027)							
		Total	Anexo V	Benefícios	Total 2027				
		R\$	146.632.102	R\$	11.416.571	R\$	158.048.673	R\$	146.632.102
AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES TERRESTRES	Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres	R\$	75.998.391	R\$	4.344.640	R\$	80.343.031	R\$	75.998.391
AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES TERRESTRES	Analista Administrativo	R\$	12.805.795	R\$	792.817	R\$	13.598.613	R\$	12.805.795
AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES TERRESTRES	Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres	R\$	49.697.908	R\$	5.359.446	R\$	55.057.354	R\$	49.697.908
AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES TERRESTRES	Técnico Administrativo	R\$	8.130.007	R\$	919.668	R\$	9.049.676	R\$	8.130.007

Tabela de projeção de gastos para o ano de 2027 e 2028

3. CONCLUSÃO

3.1. Diante do exposto, **VOTO** para **APROVAR** a solicitação de novo concurso público ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, por meio de ofício, para o provimento de 720 vagas, conforme discriminado a seguir:

- I. 274 vagas para o cargo de Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres;
- II. 50 vagas para o cargo de Analista Administrativo;
- III. 338 vagas para o cargo de Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres; e
- IV. 58 vagas para o cargo de Técnico Administrativo.

3.2. O ofício ao MGI deverá conter os seguintes documentos:

- NOTA TÉCNICA SEI Nº 375/2026/COLEP/GESPE/SUSPI/DIR/ANTT (SEI Nº 38485829);
- Planilha ___Força_de_Trabalho_ANTT (42408849) - Análise interna de demanda por força de trabalho;
- Parecer Nº. 00088/2026/PF-ANTT/PGF/AGU. (42594725), aprovado pelo Despacho Nº 04529/2026/PF-ANTT/PGF/AGU (42594740)
- Nota Técnica - ANTT 5147 COMPLEMENTAR - APONTAMENTOS PF/ANTT (42617845);
- Planilha Detalhamento_Impacto_Orçamento_LOA-2026 - REVISADA (42618381);
- Formulário _Autorização_Concurso_V_05_2026 (42643571), constante do anexo I da Instrução Normativa nº 2, de 27 de agosto de 2019; e Deliberação da Diretoria.

GUILHERME THEO SAMPAIO

Diretor-Geral



Documento assinado eletronicamente por **GUILHERME THEO RODRIGUES DA ROCHA SAMPAIO**, Diretor Geral, em 25/05/2026, às 15:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 21, inciso II, da [Instrução Normativa nº 22/2023](#) da ANTT.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.antt.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **42887699** e o código CRC **5BCF596F**.