

PROPOSTA 1 - ANTT

ROTA DA SAÚDE: TRANSFORMAÇÃO E INOVAÇÃO NA GESTÃO DE SAÚDE E QVT DA ANTT

Área temática: Qualidade de Vida e Bem-Estar | Inovação e Tecnologia

1. IDENTIFICAÇÃO

Órgão / Entidade	Agência Nacional de Transportes Terrestres – ANTT
Área responsável	Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (CSQVT) / Gerência de Gestão Estratégica de Pessoas (GESPE)
Nome do responsável	Eduardo Caldas Rossi
Cargo	Gerente de Gestão Estratégica e de Pessoas
E-mail institucional	eduardo.rossi@antt.gov.br
Telefone	(61) 99280-4225

2. TÍTULO DA EXPERIÊNCIA

ROTA DA SAÚDE: TRANSFORMAÇÃO E INOVAÇÃO NA GESTÃO DE SAÚDE E QVT DA ANTT

3. CONTEXTO E JUSTIFICATIVA

3.1 - Problema, oportunidade ou desafio enfrentado

A Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT), autarquia com 1.063 servidores em exercício, identificou, a partir de 2020, um crescimento preocupante de afastamentos decorrentes de transtornos mentais e doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho. Dados do SIAPE-Saúde, relatórios de perícia médica e indicadores internos de RH evidenciaram que 17% dos afastamentos registrados em 2023 foram por motivos de saúde mental, reforçando a urgência de ações sistemáticas de prevenção e cuidado.

O cenário era ainda mais grave no plano operacional: em 2021, a Agência acumulava **1.600 atestados médicos sem perícia e não registrados**, equivalente a um terço dos servidores, a sede estava sem exames periódicos há 5 anos e as regionais há 7 anos. As chefias frequentemente não eram notificadas dos afastamentos, e havia risco concreto de violação de sigilo, com possibilidade de servidores acessarem dados de saúde de colegas.

As atividades de saúde estavam descentralizadas em unidades das áreas finalísticas nas regionais da ANTT (COAFIS), sem vínculo direto com a área de gestão de pessoas, sem parceiros para realização de perícias e sem documentação comprobatória dos atendimentos.

Pesquisas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), realizadas na instituição desde 2013, identificaram concentração de casos em setores com sobrecarga de trabalho, condições ergonômicas inadequadas e baixa percepção de acolhimento institucional. A pandemia de COVID-19 agravou ainda mais esse cenário, tornando imprescindível a criação de um serviço estruturado de atenção à saúde biopsicossocial dos servidores. Os resultados mais recentes confirmam a gravidade do problema antes da ampliação do serviço: em 2024, registraram-se 33 servidores afastados, 49 atestados e 1.696 dias de afastamento, números que motivaram a reestruturação e expansão do Rota da Saúde, iniciada em dezembro de 2024.



Figura 1: Print de destaque do diagnóstico 2021 x situação atual (2025)

3.2 - Relevância para os desafios contemporâneos da gestão de pessoas

A iniciativa está alinhada a um conjunto amplo e robusto de marcos normativos e estratégicos que refletem os desafios contemporâneos da gestão de pessoas no setor público.

No plano **estratégico institucional**, o Rota da Saúde sustenta dois Objetivos Estratégicos da ANTT: OE14 Fortalecer o corpo técnico por meio da capacitação e desenvolvimento das pessoas, e OE15, Aprimorar o clima organizacional, reconhecendo a diversidade e valorizando pessoas, cujo indicador central é o IQVT, Índice de Qualidade de Vida no Trabalho.

No plano **normativo federal**, a iniciativa responde diretamente às diretrizes do SIASS (Decreto nº 6.833/2009), que institui as ações de promoção, prevenção, perícia e assistência à saúde do servidor público federal, e à Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (Decreto nº 7.602/2011), integrando vigilância, prevenção, promoção e cuidado de forma sistematizada.

No plano da **regulação do trabalho**, merece destaque a atualização da **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)**, promovida pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2024, que passou a exigir explicitamente o gerenciamento de **riscos psicossociais** no ambiente de trabalho, como excesso de demandas, assédio, falta de autonomia e sofrimento emocional. Embora a NR-1 se aplique formalmente ao setor privado, ela expressa uma tendência regulatória que o setor público já antecipou com iniciativas como o Rota da Saúde, posicionando a ANTT na vanguarda dessa agenda.

No plano da **governança pública e inovação**, a iniciativa dialoga com os princípios da transformação digital ao utilizar ferramentas de *Business Intelligence* para análise de dados de QVT, adotar atendimentos virtuais para alcance nacional e embasar decisões de gestão em evidências, superando o modelo tradicional de ações pontuais e desconexas em favor de uma política contínua, monitorada e orientada por resultados.

Esse modelo de gestão está alinhado ao referencial de **governança e gestão de pessoas do Tribunal de Contas da União (TCU)**, que por meio do **iGovPessoas**, índice que avalia a maturidade das práticas de gestão de pessoas nos órgãos federais, reconhece como elementos centrais de uma governança eficaz exatamente as dimensões que o Rota da Saúde endereça: saúde ocupacional, bem-estar, liderança e gestão por resultados. A ANTT acompanha sistematicamente esse índice como balizador da maturidade de sua gestão de pessoas e tem avançado em sua pontuação, reflexo direto do fortalecimento de políticas estruturadas como esta, reforçando o compromisso institucional com a transparência, a efetividade e a melhoria contínua.

4. OBJETIVOS

4.1 - Objetivo geral.

Fortalecer a atenção à saúde e à segurança no trabalho por meio de ações integradas e sistematizadas, promovendo o bem-estar biopsicossocial dos servidores e servidoras da ANTT.

4.2 - Objetivos específicos.

- Reduzir os afastamentos por doenças relacionadas ao trabalho;
- Promover campanhas educativas sobre saúde mental e segurança;
- Implantar protocolos de atendimento para casos de adoecimento;
- Estimular a participação dos servidores na melhoria do ambiente de trabalho;
- Garantir a realização regular de perícias médicas oficiais;
- Ofertar ações de promoção à saúde física, mental e nutricional;

- Apoiar a readaptação profissional e o registro de acidentes de trabalho;
- Identificar nexos em doenças ocupacionais e realizar vigilância dos ambientes.

5. DESCRIÇÃO DA INICIATIVA

5.1 - Implementação e etapas

O Serviço Multidisciplinar de Promoção à Saúde (SEMUPS), atualmente denominado "Rota da Saúde", foi criado em março de 2020, inicialmente com atendimento presencial na sede em Brasília. A iniciativa surgiu em resposta a um cenário crítico identificado no diagnóstico institucional de 2021: atividades de saúde descentralizadas na COAFIS, ausência de parceiros para realização de perícias médicas, chefias não notificadas de afastamentos e um passivo alarmante de **1.600 atestados médicos sem perícia e não registrados**, afetando aproximadamente um terço dos servidores. Havia ainda risco grave de violação de sigilo, com possibilidade de servidores acessarem dados de saúde de colegas.

Na primeira versão (2020–2024), a equipe era composta por psicólogo, psiquiatra e assistente social, realizando ações preventivas, educativas e de apoio emocional. O atendimento foi progressivamente ampliado para todo o corpo funcional da ANTT, incluindo servidores nas regionais, por meio de atendimentos virtuais.

Em dezembro de 2024, o serviço passou por uma ampliação estrutural significativa, incorporando não apenas novos profissionais — nutricionista e educador físico — mas também integrando e fortalecendo outros programas e serviços já existentes na ANTT, como o **Convergente** (programa de gestão de conflitos e relacionamentos interpessoais) e a **Rede de Acolhimento** (voltada ao enfrentamento do assédio e à proteção dos servidores em situação de vulnerabilidade), além de outros subprogramas correlatos. Essa integração transformou o Rota da Saúde em um ecossistema de cuidado institucional, muito além de um serviço de atendimento clínico individual. O serviço passou então a atuar em cinco eixos integrados:

- **Promoção à saúde: ações do Plano de QVT, desdobradas de pesquisa realizada com cerca de 800 servidores no 2º semestre de 2024;**
- **Prevenção de danos:** rodas de conversa temáticas, palestras com psicóloga e médica psiquiatra, Programa "Pausa Saudável" com educador físico e programa de nutrição coletiva;
- **Perícia oficial em saúde:** centralização na sede, com parcerias SIASS firmadas com diversas unidades regionais e com a ANVISA, cobrindo sede e regionais;
- **Assistência à saúde:** gerenciamento dos atendimentos via GEAP e ASSEFAZ, com atestados enviados via SOUGOV e sigilo plenamente garantido;
- **Vigilância em saúde:** exames periódicos e ações previstas no Plano de QVT.



DEMANDA CONSOLIDADA: Crescimento até 2023, ajuste em 2024 e recuperação em 2025, com maior volume total de atendimentos.

Histórico de atendimentos do SEMUPS/Rota da Saúde

Profissional / Ano	2021	2022	2023	2024	2025	Total
Psicóloga	1182	1239	896	408	523	4.248
Psiquiatra	151	187	158	54	62	612
Educador físico	N/A	N/A	N/A	N/A	3	3
Nutricionista	N/A	N/A	N/A	N/A	15	15
Assistente Social	5	29	11	6	N/A	51
Total	1338	1455	1065	468	603	4.929



- Em 2025, ajustes contratuais e restrições orçamentárias impactaram o volume de atendimentos.
- Houve redução nas atividades ao longo do período.
- Apesar disso, o serviço manteve sua continuidade, atendendo às demandas prioritárias.

Figura 2: Print da evolução do histórico de atendimentos do SEMUPS/ROTA DA SAÚDE.

5.2 - Recursos utilizados

O serviço conta com orçamento consolidado no Plano de Contratações Anual (PAC) 2025. Um resultado expressivo de gestão de recursos merece destaque: o contrato vigente, iniciado em dezembro de 2024, tem valor anual de aproximadamente R\$ 157.000,00, significativamente inferior aos valores praticados nos anos iniciais do programa, ao mesmo tempo em que ampliou o escopo de serviços, incorporando nutricionista e educador físico e aumentando as horas de atendimento. Esse resultado reflete o aperfeiçoamento contínuo do processo de contratação e a maturidade alcançada na gestão do programa ao longo dos anos, entregando mais serviços com menor custo, uma combinação rara no setor público que demonstra eficiência, planejamento e evolução institucional. O contrato pode ser renovado por até 10 anos.

Um resultado expressivo de gestão de recursos merece destaque: a ampliação do escopo do serviço em 2024, que passou a incluir nutricionista e educador físico, além de ampliar horas de atendimento, foi acompanhada de uma redução de 50% no custo do serviço em relação ao contrato anterior. Isso demonstra maturidade na gestão contratual e eficiência na aplicação dos recursos públicos, conciliando expansão de cobertura com economia orçamentária.

5.3 - Atores envolvidos

A iniciativa envolve um ecossistema amplo de atores institucionais, que vai muito além da equipe técnica contratada, incluindo servidores voluntários capacitados para atuar diretamente na promoção da saúde e qualidade de vida dos colegas.

A **Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (CSQVT)**, vinculada à Gerência de Gestão Estratégica de Pessoas (GESPE), coordena o serviço e centralizou todas as atividades típicas de saúde que antes estavam dispersas em outras unidades. A equipe multidisciplinar contratada é composta por psicóloga, psiquiatra, assistente social, nutricionista e educador físico.

Um diferencial relevante do modelo é a **participação ativa de servidores voluntários**, capacitados e mobilizados pela própria GESPE para atuar como agentes de cuidado institucional em dois programas estruturados:

- **Convergente:** programa de gestão de conflitos e relacionamentos interpessoais, que já realizou **duas turmas de capacitação** de servidores voluntários, habilitando-os a atuar como facilitadores na mediação de conflitos e na melhoria do clima organizacional;
- **Rede de Acolhimento:** programa voltado ao enfrentamento do assédio e à proteção de servidores em situação de vulnerabilidade, com **uma turma de capacitação** já realizada, com previsão de outras turmas periodicamente.

Esses programas ampliam significativamente o alcance do Rota da Saúde, transformando servidores da casa em multiplicadores de uma cultura de cuidado, respeito e bem-estar, sem custo adicional ao contrato e com alto impacto no engajamento e no clima organizacional.

No plano das **parcerias institucionais externas**, destaca-se a parceria com a ANVISA, que atende a sede e outras regionais no âmbito do SIASS, além de parcerias firmadas com diversas outras unidades regionais da rede. Como resultado, **100% dos servidores da ANTT estão cobertos** pelo serviço, independentemente da localidade de lotação. Os cerca de 1.063 servidores da Agência constituem o público beneficiário direto, com estimativa de que aproximadamente 1.000 já tenham sido impactados direta ou indiretamente.

6. RESULTADOS E EVIDÊNCIAS

6.1 - Resultados quantitativos

Os resultados alcançados pelo Rota da Saúde são expressivos e mensuráveis, com evolução clara em relação ao diagnóstico inicial de 2021:

- **Passivo de atestados zerado:** 100% do passivo de 1.600 atestados médicos não registrados foi regularizado, impactando positivamente cerca de um terço dos servidores;
- **Agilidade nas perícias:** perícias médicas de atestados passaram a ser realizadas com **prazo médio de 7 dias**, frente a uma situação anterior de ausência total do serviço;
- **Cobertura universal:** 100% dos servidores da ANTT cobertos pelas ações de saúde, incluindo regionais
- **Retorno dos exames periódicos obrigatórios inclusive para as regionais**, que estavam sem exames periódicos há até 7 anos;
- **Quase 5.000 atendimentos** realizados no período;
- **Redução de 50% no custo do serviço multidisciplinar** com simultânea ampliação de escopo e horas de atendimento;
- **Aposentadorias por invalidez regularizadas:** casos de servidores com quadro de saúde grave que permaneciam em exercício foram devidamente encaminhados e resolvidos;
- **Casos de corregedoria resolvidos** a partir da regularização dos registros de saúde;
- **Sigilo garantido:** eliminação do risco de acesso indevido a dados de saúde, com migração para o SOUGOV.

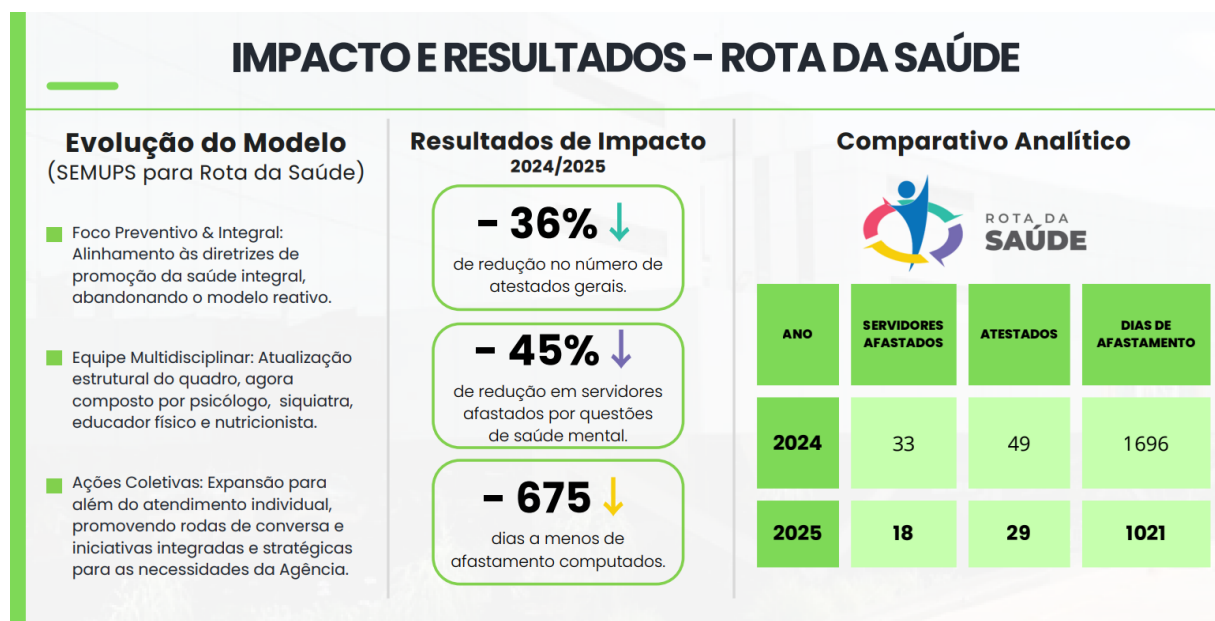


Figura 3: Print de destaque do Impacto de Resultados do Projeto

6.2 - Resultados qualitativos (pesquisas de satisfação)

As pesquisas de monitoramento aplicadas ao longo dos anos revelam percepção consistentemente positiva por parte dos servidores:

- **Abril/2021:** 93% dos respondentes recomendariam o serviço;
- **Agosto/2021:** 100% dos atendidos informaram que o Rota da Saúde ajudou em suas recuperações;
- **Dezembro/2021:** 96% dos atendidos sentiram-se amparados pela instituição;
- **Agosto/2023** (4ª pesquisa): nota média de 9,3 na avaliação geral; 76% dos usuários afirmaram que o serviço os ajudou a lidar com os desafios do trabalho; 91% avaliaram o serviço como excelente.

Além disso, o fortalecimento do subsistema de QVT/Saúde contribuiu diretamente para a evolução da ANTT no iGovPessoas/iESGo do TCU, índice que avalia a maturidade da gestão de pessoas nos órgãos federais —, que passou de 0,091 (466º lugar geral / 11º entre agências) em 2018 para 0,978 (10º lugar geral / 1º entre agências) em 2024, uma das maiores evoluções registradas entre os órgãos avaliados.



Figura 4: Print de destaque dos números do iESGO/TCU.



TENDÊNCIA POSITIVA: Percepção de melhora consistente ao longo dos anos

Pesquisas de Opinião sobre o SEMUPS

Destaques	ABR/21	AGO/21	DEZ/21	AGO/23
Ajudou na recuperação	93%	100%	96%	79%
Se sentiu institucionalmente amparado	90%	92%	91%	76%
Avaliação do serviço como excelente	62%	75%	86%	91%

Pesquisas de Opinião sobre o SEMUPS 2023

Efeitos dos Atendimentos SEMUPS	Ajudou muito
Saúde mental e física	82%
Bem-estar	82%
Lidar com desafio da vida	79%
Relações interpessoais	76%
Engajamento no trabalho	79%



IMPACTO PERCEBIDO:

Os servidores percebem que os atendimentos do SEMUPS promovem **efeitos globais** ajudando muito em diversas áreas da vida, inclusive, **engajamento com trabalho**



EXCELÊNCIA RECONHECIDA: Avaliação do serviço como excelente atingiu **91%** em AGO/23 – **o maior índice da série.**

Figura 5: Print de destaque dos números das pesquisas de satisfação interna do serviço.

6.3 - Evidências disponíveis

- Pesquisas de monitoramento do Rota da Saúde (2021, três edições e 2023), processo SEI nº 50500.158587/2023-87;
- Relatório das Jornadas da Mudança — ANTT 2024 (bit.ly/JornadasANTT), que documenta o diagnóstico de 2021 e o status 2025 de todos os subsistemas de gestão de pessoas, incluindo Saúde e QVT;
- Deliberação nº 130/2013, Política de QVT da ANTT;
- Resultados do iGovPessoas/iESGo TCU 2018, 2022 e 2024;

7. FATORES DE SUCESSO E DESAFIOS

7.1 - Fatores de sucesso

- a) Apoio institucional: o serviço está inserido no Plano Estratégico da ANTT (OE15) e no PAC 2025, garantindo sustentabilidade orçamentária e política;
- b) Abordagem multidisciplinar: integração entre saúde mental (psicologia e psiquiatria), assistência social, nutrição e educação física oferece cuidado integral;
- c) Escuta ativa e pesquisa contínua: as pesquisas de monitoramento e de QVT fundamentaram todas as ampliações do serviço, garantindo aderência às necessidades reais dos servidores;
- d) Continuidade ininterrupta: o serviço nunca foi interrompido desde março de 2020, inclusive durante a pandemia de COVID-19;
- e) Participação voluntária de servidores capacitados da Agência em serviços de mediação e acolhimento
- f) Parceria estratégica com a ANVISA para realização de perícias médicas.

7.2 - Desafios enfrentados e como foram superados

- a) Descentralização e desorganização inicial: as atividades de saúde estavam dispersas em unidades das áreas finalísticas nas regionais, sem padrão e sem monitoramento pela GESPE. A solução foi a centralização completa das atividades na CSQVT/GESPE, com padronização de fluxos e processos;
- b) Passivo crítico de atestados: 1.600 atestados médicos não registrados representavam risco jurídico e de saúde. A regularização foi concluída com 100% do passivo zerado;
- c) Risco de violação de sigilo: servidores podiam acessar dados de saúde de colegas no sistema anterior. O problema foi resolvido com a migração para o SOUGOV, garantindo confidencialidade plena;
- d) Ausência de perícias por anos: a sede estava sem exames periódicos há 5 anos e as regionais há 7 anos. A estruturação de parcerias com a ANVISA e outras unidades do SIASS possibilitou a retomada e a universalização do atendimento;
- e) Preocupação e desconfiança dos servidores: no início do serviço, muitos servidores demonstravam receio de que os atendimentos realizados pelas profissionais pudessem expor questões pessoais ou ser utilizados de forma inadequada pela instituição. Esse desafio foi superado por meio de comunicação clara e transparente sobre o sigilo profissional, da construção gradual de confiança pelos próprios resultados do serviço e pelo cuidado da equipe em garantir, na prática, a confidencialidade de cada atendimento, fator que se reflete diretamente nos altos índices de satisfação registrados nas pesquisas de monitoramento;

- g) Desconhecimento dos serviços prestados: uma parcela significativa dos servidores simplesmente não sabia da existência ou do escopo do serviço, o que limitava sua utilização. A resposta veio pelo investimento em comunicação interna, com campanhas de divulgação, lives institucionais, rodas de conversa e a atuação dos servidores voluntários do Convergente e da Rede de Acolhimento como multiplicadores, ampliando progressivamente o alcance e a adesão ao programa;
- h) Pandemia de COVID-19: o serviço adaptou-se rapidamente ao formato virtual, garantindo continuidade ininterrupta do atendimento desde março de 2020;
- i) Ampliação com restrição orçamentária: a incorporação de nutricionista e educador físico foi viabilizada com redução do custo do contrato em relação aos anos iniciais do programa, demonstrando eficiência na gestão de recursos públicos;
- j) Próximo desafio: ampliar o atendimento aos colaboradores terceirizados, que representam mais da metade da força de trabalho da Agência.

8. GRAU DE INOVAÇÃO

8.1 - Diferencial em relação às práticas tradicionais

O "Rota da Saúde" inova em múltiplas dimensões, distanciando-se significativamente do modelo tradicional de atenção à saúde do servidor, historicamente marcado por ações isoladas, descentralizadas e reativas.

Integração sistêmica e cobertura universal: diferentemente da lógica fragmentada que vigorava na ANTT até 2021, com atividades de saúde dispersas na COAFIS, sem parceiros para perícias e com 1.600 atestados não registrados, o Rota da Saúde consolidou, em um único serviço contínuo e institucionalizado, cinco eixos de atenção: promoção, prevenção, perícia oficial, assistência e vigilância. O resultado é uma cobertura de 100% dos servidores, independentemente da localidade de lotação, algo incomum no setor público federal.

Equipe multidisciplinar permanente: a composição da equipe, psicóloga, psiquiatra, assistente social, nutricionista e educador físico, representa uma abordagem biopsicossocial integrada, que vai além do atendimento clínico individual e atua simultaneamente nas dimensões mental, emocional, nutricional e física do servidor. Essa integração entre profissões distintas em torno de um objetivo comum é um diferencial relevante em relação às práticas tradicionais, que costumam segmentar essas frentes em contratos e equipes separadas.

Gestão orientada por dados: o uso de ferramentas de *Business Intelligence* (BI) para análise dos resultados da pesquisa de QVT (2024), respondida por cerca de 800 servidores, transformou dados em decisões concretas de gestão, como a incorporação de nutrição e educação física ao serviço.

Esse ciclo de diagnóstico-decisão-implementação-monitoramento está alinhado à estratégia de *People Analytics* adotada nas Jornadas da Mudança da ANTT, que elegeu a coleta e análise de dados como um dos quatro pilares da transformação da gestão de pessoas. Trata-se de uma ruptura com a cultura reativa predominante em muitos órgãos, substituída por uma abordagem proativa e baseada em evidências.

Eficiência com ampliação: um dos diferenciais mais concretos e mensuráveis da fase atual do serviço é ter ampliado o escopo, incorporando dois novos profissionais e aumentando as horas de atendimento, com redução simultânea de 50% no custo do contrato. Essa combinação de expansão e economia é rara no setor público e demonstra maturidade na gestão contratual.

Inovação nos formatos de intervenção: o Programa "Pausa Saudável", as rodas de conversa temáticas, as palestras de psicoeducação e as lives institucionais para servidores representam abordagens coletivas e participativas que vão além do atendimento clínico individual. Esses formatos promovem engajamento, reduzem o estigma associado à busca por apoio em saúde mental e ampliam o alcance das ações sem aumento proporcional de custo.

Alinhamento com a agenda regulatória contemporânea: ao estruturar o gerenciamento de riscos psicossociais de forma sistemática, incluindo escuta qualificada, protocolos de acolhimento e ações de psicoeducação, a ANTT antecipa as exigências da atualização da NR-1 (2024), que passou a tornar obrigatório o mapeamento e gerenciamento de riscos psicossociais no ambiente de trabalho. O setor público, embora não obrigado pela norma, demonstra aqui protagonismo e vanguarda nessa agenda.

8.2 Áreas temáticas do edital contempladas

- Qualidade de vida e bem-estar (eixo principal);
- Inovação e tecnologia (uso de BI e ferramentas digitais de monitoramento);
- Diversidade e inclusão (atendimento adaptado a diferentes perfis e localidades);
- Comunicação interna e engajamento (pesquisas participativas, rodas de conversa).

9. POTENCIAL DE REPLICABILIDADE

9.1 - Requisitos mínimos para replicação

A experiência do Rota da Saúde foi construída de forma gradual, a partir de um diagnóstico detalhado das fragilidades institucionais, com soluções testadas, ajustadas e documentadas ao longo de cinco anos. Esse percurso, do caos ao modelo estruturado, é, em si mesmo, um roteiro replicável. A seguir, são indicados os elementos essenciais para que outros órgãos e entidades da Rede SIPEC possam adaptar e implementar iniciativa semelhante em seus contextos:

- Apoio e patrocínio da alta liderança do órgão;
- Dotação orçamentária para contratação de equipe multidisciplinar (ao menos psicólogo e assistente social como núcleo inicial);
- Instrumento normativo que formalize a política de QVT no órgão;
- Capacidade de aplicar pesquisas periódicas de clima/QVT para diagnóstico contínuo;
- Infraestrutura mínima de TI para atendimentos virtuais, para alcance de servidores fora da sede.

A replicabilidade do modelo já é uma realidade concreta, comprovada por iniciativas em curso na Rede SIPEC. O **Ministério da Gestão e Inovação (MGI)**, órgão central do SIPEC, lançou em 2026 uma iniciativa de apoio à saúde mental dos servidores públicos federais inspirada em experiências como a da ANTT, disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2026/marco/iniciativa-do-mgi-apoia-servidores-publicos-em-diferentes-areas-no-cuidado-com-a-saude-mental>, demonstrando que o modelo desenvolvido pela ANTT influenciou a agenda federal de saúde do servidor. Adicionalmente, o **serviço de gestão de conflitos (Convergente)** foi exportado para a **ANAC**, que o adaptou à sua realidade institucional. Por fim, a **parceria com a ANVISA** para realização de perícias médicas, firmada a partir de um modelo inovador de colaboração, no qual a força de trabalho da ANTT apoia a parte administrativa das unidades SIASS da ANVISA enquanto esta se concentra nas perícias, representa um arranjo replicável por qualquer órgão que enfrente dificuldade em encontrar unidade SIASS parceira em sua região.

9.2 Possibilidades de adaptação

O modelo do Rota da Saúde foi concebido e aprimorado dentro de uma lógica de ciclos de melhoria contínua — transformacional, incremental e pontual —, conforme a metodologia das Jornadas da Mudança da ANTT. Essa característica torna o serviço naturalmente adaptável a diferentes contextos e portes institucionais, como já demonstrado na prática por outros órgãos.

A ANAC adaptou o modelo do Convergente — programa de gestão de conflitos e relacionamentos — à sua realidade, replicando a essência da iniciativa sem necessidade de reproduzir toda a estrutura da ANTT. O MGI estruturou um serviço psicossocial para servidores federais com inspiração direta no modelo desenvolvido pela ANTT, ampliando o alcance da iniciativa para toda a Administração Pública Federal. A parceria com a ANVISA, por sua vez, consolidou um formato inovador de colaboração interinstitucional no âmbito do SIASS que pode ser replicado por qualquer órgão que enfrente limitações de estrutura para realização de perícias.

Órgãos menores podem iniciar com um núcleo reduzido, psicólogo e assistente social, e ampliar progressivamente à medida que a demanda for identificada por pesquisas de monitoramento. A experiência da ANTT demonstra que a escuta ativa dos servidores é o principal motor das ampliações: foi uma pesquisa de QVT com cerca de 800 respondentes que fundamentou a incorporação de nutricionista e educador físico ao serviço, e não uma decisão top-down.

A modalidade virtual de atendimento, já consolidada na ANTT, permite alcançar servidores em todo o território nacional sem custo proporcional adicional, especialmente relevante para órgãos com unidades descentralizadas. Por fim, a adoção do referencial do TCU, os cinco subsistemas do iGovPessoas (Gestão de Benefícios, Avaliação de Desempenho, Recrutamento/Seleção, QVT/Saúde e Capacitação), oferece a qualquer órgão um mapa claro de onde começar e como priorizar, independentemente do estágio de maturidade em que se encontre.

9.3 Limitações para replicação

A principal limitação para replicação integral do modelo é orçamentária, que pode ser restritivo para órgãos de menor porte. Contudo, a própria trajetória da ANTT demonstra que não é necessário começar pelo modelo completo. O serviço funcionou por quatro anos apenas com parte da equipe e serviços atuais.

Um segundo ponto de atenção é a necessidade de um diagnóstico institucional completo, como ponto de partida. A ANTT utilizou a matriz GUT para priorização e realizou um mapeamento detalhado de desafios e oportunidades antes de iniciar as mudanças. Sem esse diagnóstico inicial, há risco de implementar soluções desconectadas das necessidades reais dos servidores e servidoras.

Por fim, a sustentabilidade do serviço depende de sua institucionalização formal, por meio de normativo interno, inserção no planejamento estratégico e no Plano de Contratações Anual. Órgãos que implementarem iniciativas similares apenas como projetos pontuais, sem esse ancoramento institucional, tendem a vê-las descontinuadas em momentos de restrição orçamentária ou mudança de gestão. A formalização é, portanto, não apenas um requisito, mas uma proteção para a continuidade da política.

10. ANEXOS

Diagnóstico 2021	Status 2025 Documentação
Promoção da Saúde e Qualidade de Vida	Promoção da Saúde e Qualidade de Vida
✓ Atividades de saúde descentralizada - COAFIS ✓ Ausência de parceiras e de realização perícias médicas; ✓ Comum os casos da chefia não serem notificadas de afastamentos médicos ✓ Quantidade elevada de atestados sem perícia e não registradas (1/3 dos servidores / 1600 atestados médicos). ✓ Risco no sigilo de dados de saúde dos servidores ✓ Possibilidade de servidores acessarem dados de saúde de colegas ✓ Serviço Multidisciplinar de Promoção da Saúde lançado em 2020 ✓ Ausência de documentação comprobatória dos atendimentos ✓ Exames Médico Periódicos ✓ Sede sem exames há 5 anos ✓ Regionais sem exames - há 7 anos ✓ Força de Trabalho e Políticas Afirmativas ✓ Existência de cotas para cargos em comissão ✓ % de mulheres igual ao de mulheres na ANTT ✓ 70% dos cargos para servidores públicos	✓ Perícias Oficiais e recepção de atestados ✓ Centralização das atividades de saúde oficial na sede ✓ Atestados enviados via SOUGOV ✓ Sigilo das informações - ANTT não tem acesso ✓ Assentamento funcional atualizado ✓ Chefia notificada imediatamente ✓ Parcerias com unidades SIASS firmadas ✓ Diversas unidades regionais atendidas ✓ Unidade da Anvisa atendendo sede e outras regionais ✓ 100% dos servidores ANTT cobertos ✓ Perícias médicas de atestados médicos realizadas prazo médio 7 dias ✓ 100% do passivo de atestados médicos regularizado ✓ Aposentadorias por invalidez realizadas ✓ Casos em que servidores doentes permaneciam em exercício ✓ Casos de corregedoria resolvidos ✓ Serviço Multidisciplinar de Promoção da Saúde ampliado ✓ Redução em 50% do custo do serviço ✓ Ampliação de serviços e horas de prestação de serviço ✓ Psicóloga, Psiquiatra, Nutricionista e Educador Físico ✓ Prestação de Contas devidamente documentado e com sigilo ✓ Força de Trabalho e políticas afirmativas ✓ Além dos existentes acrescentou-se 30% dos cargos para pessoas negras ✓ Monitoramento e documentação realizada quadrimestralmente ✓ Nova política em formulação

Figura 6: Print do diagnóstico inicial e do status 2025