

MINISTÉRIO DO TURISMO

Despacho Decisório nº 1/2020/CPLP/CGLC/SPOA/SE

Processo nº 72031.004154/2020-76

Interessado: Coordenação-Geral de Licitações e Contratos

REFERÊNCIA: PREGÃO ELETRÔNICO Nº 10/2020

OBJETO: Contratação de empresa especializada na prestação de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra de Secretariado-Executivo, Secretariado-Executivo Bilíngue e Técnico(a) em Secretariado a serem executados nas dependências do Ministério do Turismo e em outros imóveis que venham a ser ocupados pelo Órgão, em Brasília – DF (Grupo 1) e Contratação de empresa especializada na prestação de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra de Assistente Administrativo, Recepcionista, Almoxarife e Contínuo, a serem executados nas dependências do Ministério do Turismo e em outros imóveis que venham a ser ocupados pelo Órgão, em Brasília – DF (Grupo 2), conforme condições, quantidades e exigências estabelecidas neste Edital e seus anexos.

DECISÃO DE IMPUGNAÇÃO AO EDITAL

1. INTRODUÇÃO

1.1. Trata-se de IMPUGNAÇÃO interposta pela empresa SERVEGEL APOIO ADMINISTRATIVO E SUPORTE OPERACIONAL LTDA, com fulcro na Lei n.º 10.520/2002 e no Decreto nº 10.024/2019, subsidiados pela Lei nº 8.666/93, por intermédio de seu representante legal, tempestivamente, contra os termos do Edital do Pregão Eletrônico nº 10/2020.

1.2. Em tempo, informamos que esta Pregoeira e Equipe de Apoio foram designados pelo Subsecretário de Planejamento, Orçamento e Administração por meio da Portaria nº 09, de 03 de fevereiro de 2020, para atuarem nos procedimentos licitatórios na modalidade Pregão, no âmbito do Ministério do Turismo.

1.3. Cumpridas as formalidades legais, registra-se a interposição de Impugnação Administrativa, conforme comprovam os documentos acostados ao Processo de Licitação.

2. ALEGAÇÕES DA IMPUGNANTE

2.1. Requer, em princípio, pelo fato de estarem presentes razões de interesse público, a eficácia suspensiva prevista no § 2º do art. 109 da Lei nº 8.666/933, e, ainda, providência urgente, no sentido de que se determine, de imediato e de forma LIMINAR, a sustação do curso da licitação, até julgamento da presente impugnação.

2.2. Na sequência, alega a impugnante, possíveis incongruências no edital conforme excertos a seguir:

(...)

4.1 DAS ILEGALIDADES

DA RUBRICA FÉRIAS COMO CUSTO NÃO RENOVÁVEL

Conforme já mencionado, o r. edital está aplicando o entendimento da IN 07/2018, no que tange a consideração da rubrica “férias” como custo NÃO renovável, nos termos da nota 03 do referido normativo, repisa-se:

“Nota 3: Levando em consideração a vigência contratual prevista no art. 57 da Lei nº 8.666, de 23 de junho de 1993, a rubrica férias tem como objetivo principal suprir a necessidade do pagamento das férias remuneradas ao final do contrato de 12 meses. **Esta rubrica, quando da prorrogação contratual, torna-se custo não renovável. (Incluído pela Instrução Normativa nº 7, de 2018)**”

Ocorre que a rubrica “férias” é um **direito trabalhista de força LEGAL, OBRIGATÓRIA e ANUAL**, assim como é o caso de 13º salário e adicional de férias.

Desta forma, a Constituição assim dispõe:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

No mesmo sentido, a CLT determina que:

“Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

[...]

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Veja-se que a rubrica “férias” é um direito ANUALMENTE ASSEGURADO, razão pela qual a referida rubrica deve ser **OBRIGATÓRIA** durante toda a prestação de serviço, e, portanto, **RENOVÁVEL**, não podendo ser excluída durante a **vigência do contrato**.

Nesse sentido, insta mencionar que a contratação é de SERVIÇO e não de mão de obra, o que prejudica a aplicação de controle tão incisivo na rubrica férias, ensejando em um nível de controle não habitual para contratações governamentais.

Ademais, o Ministério da Economia, como Órgão central regulador das compras governamentais, expediu explicação DETALHADA a respeito da rubrica “férias” ser um **CUSTO RENOVÁVEL**, veja-se:

5.2 - Qual a diferença entre a previsão da rubrica “Férias” no Submódulo 2.1 (13º salário, férias e adicional de férias) e no Submódulo 4.1 (Ausências legais)?

Preliminarmente, é importante ressaltar que a planilha de custos e formação de preços constante do Anexo VII-D da nova Instrução Normativa para a contratação de serviços terceirizados é um **modelo referencial**, construído com o intuito de auxiliar aos gestores com informações sobre a composição do preço a ser contratado, bem como na análise regular dos preços ofertados pelos licitantes (preço global). Adicionalmente, a divisão em módulos auxilia na avaliação dos custos renováveis, bem como dos não renováveis, quando da ocorrência das prorrogações contratuais.

Para analisar os lançamentos nominados com a rubrica “férias” na **planilha modelo**, faz-se necessário entender, primeiramente, a definição constante da **alínea V do Anexo I** da IN nº 5, de 2017, que dará origem ao provisionamento do **Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente**.

“V - CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE: custo necessário para substituir, no posto de trabalho, o profissional que está em gozo de férias ou em caso de suas ausências legais, dentre outros.”

Assim, este módulo destina-se ao provisionamento financeiro a ser realizado pela Administração para a quitação de despesas em casos de **ausência do empregado residente** em seu contrato. Dito de outra forma, destina-se à “**cobertura**” dos seguintes eventos, **dentre outros**:

1. a) cobertura por afastamento por licença paternidade ou maternidade;
2. b) cobertura de ausência por acidente de trabalho;
3. c) cobertura por seu afastamento para o gozo de férias.

Vejam, ainda, a nota explicativa que inaugura o **Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente**, presente no Anexo VII-D da IN nº 05/2017.

“Módulo 4 -Custo de Reposição do Profissional Ausente

Nota 1: Os itens que contemplam o módulo 4 se referem ao custo dos dias trabalhados pelo repositor/substituto que por ventura venha cobrir o empregado nos casos de Ausências Legais (Submódulo 4.1) e/ou na Intrajornada (Submódulo 4.2), a depender da prestação do serviço.”

Ou seja, as rubricas constantes no Submódulo 4.1 – Ausências Legais (Férias, licença paternidade, afastamento maternidades, etc) não se referem aos custos relacionados a esses direitos, mas sim aos custos que relativos ao pagamento dos profissionais repositores que irão cobrir a ausência dos empregados residentes que encontrar-se-ão naquelas situações.

Portanto, não se pode confundir a rubrica para pagamento de cobertura de férias do empregado residente (provisionado no Submódulo 4.1 – Ausências Legais), com o valor necessário ao pagamento do direito de férias e adicional de 1/3 Constitucional, previstos no Submódulo 2.1 – 13º Salário, Férias e Adicional de Férias. Assim, o provisionamento realizado no Submódulo 2.1 – 13º Salário, Férias e Adicional de Férias, destina-se a realizar a reserva financeira necessária para a quitação desses direitos em relação ao empregado residente, ou seja, aquele considerado sob regime de mão de obra exclusiva - empregados da contratada que ficam à disposição nas dependências da contratante para a prestação dos serviços.

O direito ao pagamento do **adicional de férias** é um direito constitucional, previsto em seu art. 7º, inciso XVII, que assegura o gozo de férias anuais com, pelo menos, um terço a mais do salário normal (1/3 constitucional). Deve-se considerar ainda a previsão assentada no art. 145 da Consolidação das Lei do Trabalho, que prevê o **pagamento antecipado do valor referente ao mês de gozo do descanso**, *in verbis*:

“Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.”

Ou seja, quando o empregado adquire o direito ao gozo do descanso remunerado (férias), a legislação permite solicitar o pagamento antecipado dos valores referentes a **1/3 de férias, salário antecipado** juntamente com a **remuneração do mês trabalhado**, o que por decorrência lógica gera para a empresa prestadora de serviços, e por consequência ao órgão que a contratou, o dever de quitação desses encargos.

Nesse conceito, impende mencionar a previsão disposta no Anexo XII - **Conta-depósito vinculada – bloqueada para movimentação (considerado um** dos instrumentos de gestão de risco para as contratações de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra):

“1. As provisões realizadas pela Administração contratante para o pagamento dos encargos trabalhistas de que trata este Anexo, em relação à mão de obra das empresas contratadas para prestar serviços de forma contínua, por meio de dedicação exclusiva de mão de obra, serão destacadas do valor mensal do contrato e depositadas pela Administração em Conta-Depósito Vinculada — bloqueada para movimentação, aberta em nome do prestador de serviço.

2. O montante dos depósitos da Conta-Depósito Vinculada — bloqueada para movimentação será igual ao somatório dos valores das seguintes provisões:

- 1. a) 13º (décimo terceiro) salário;*
- 2. b) férias e 1/3 (um terço) constitucional de férias;*
- 3. c) multa sobre o FGTS e contribuição social para as rescisões sem justa causa; e*
- 4. d) encargos sobre férias e 13º (décimo terceiro) salário.”*

Ao combinar a previsão legal para o pagamento antecipado da remuneração correspondente às férias e à necessidade de retenção diferida para a conta vinculada ao longo do contrato, garantindo a existência prévia de recursos para fazer face à quitação deste direito do trabalhador, nasceu a necessidade de inserir no Submódulo 2.1 (13º Salário, Férias e Adicional de férias), a rubrica Férias. Ou seja, não se pode apreciar isoladamente o termo inserido no modelo de planilha de custos, sem considerar uma análise sistêmica e encadeada com a legislação trabalhista, e a implementação do instrumento de gestão de risco - **Conta-depósito vinculada – bloqueada para movimentação - que garante as verbas férias e 1/3 (um terço) constitucional de férias.**

Cabe frisar que o modelo sugerido pela Seges **pode ser adaptado às necessidades e expectativas do órgão ou entidade, podendo este excluir tal previsão**, resguardando-se com uma detida análise do seu histórico de contratações anteriores para que esta escolha não comprometa a gestão de risco da contratação.

A última questão a se apreciar diz respeito à **remuneração** propriamente dita como contraprestação ao serviço realizado pelo empregado residente. Esta previsão, na planilha de custos e formação de preços modelada no Anexo VII-D da IN nº 5, de 2017, está assentada no **Módulo 1 – Remuneração**, onde se inserem o salário base da categoria a ser pago mensalmente, adicionais de periculosidade, insalubridade, horas extras, e outros. Este módulo alcança, portanto, tão somente o pagamento do salário decorrente do mês trabalhado ao longo de um ano de contrato, não encontrando reserva necessária para a previsão do pagamento das férias ao trabalhador.

Portanto, não se pode confundir a provisão do custo de reposição do profissional ausente com os direitos trabalhistas do empregado residente vinculado diretamente ao contrato de prestação de serviços. Para além disto, não pode a Administração deixar de provisionar os valores necessários à quitação do direito ao pagamento de férias e adicional de férias, sob o risco de que, no momento em que o empregado residente adquira este direito e faça a opção pela percepção antecipada dos valores, não haja saldo orçamentário necessário ao pagamento da obrigação.

Por fim, ressalta-se que o modelo de planilha de custos e todas estas previsões acima elencadas diz respeito às condições mínimas necessárias à realização de um contrato para prestação de serviços terceirizados, com dedicação exclusiva de mão de obra, pelo período de um (01) ano e que, caso venha a ser prorrogado, todos as rubricas deverão ser novamente apreciadas, à luz da legislação trabalhista e previdenciárias, bem como da ocorrência ou não dos indicadores previstos, para definir se serão considerados custos renováveis ou não-renováveis.

Não há dúvidas, portanto, de que a rubrica férias é um item RENOVÁVEL, não podendo ser apreciado de forma isolada um termo inserido na planilha de custos, devendo, portanto, ser aplicada uma análise sistêmica e encadeada com a legislação trabalhista, conforme mencionado pelo Ministério da Economia na explicação acima transcrita, razão pela qual o edital merece ser reformulado.

DA VIOLAÇÃO AO DECRETO Nº 9.507/2018

Ademais, há que se mencionar a respeito do Decreto nº 9.507/2018, o qual determina a escolha do pagamento de férias **OU** por Conta Vinculada **OU** por Fato Gerador:

Art. 6º Para a execução indireta de serviços, no âmbito dos órgãos e das entidades de que trata o art. 1º, as contratações deverão ser precedidas de planejamento e o **objeto será definido de forma precisa no instrumento convocatório**, no projeto básico ou no termo de referência e no contrato como exclusivamente de prestação de serviços.

[...] Art. 8º Os contratos de que trata este decreto conterão cláusulas que:

[...] V - prevejam, com vistas à garantia do cumprimento das obrigações trabalhistas nas contratações de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra:

a) **que os valores destinados ao pagamento de férias**, décimo terceiro salário, ausências legais e verbas rescisórias dos empregados da contratada que participarem da execução dos serviços contratados serão efetuados pela contratante à contratada somente na ocorrência do **fato gerador**; **ou**

b) **que os valores destinados ao pagamento das férias**, décimo terceiro salário e verbas rescisórias dos empregados da contratada que participarem da execução dos serviços contratados serão depositados pela contratante **em conta vinculada específica**, aberta em nome da contratada, e com movimentação autorizada pela contratante;

Ocorre que no r. edital não há previsão a respeito da rubrica férias ser paga por fato gerador e sim por **CONTA VINCULADA**, opção em que se aplica a despesa de férias, portanto, como **RENOVÁVEL**, não podendo ser excluída por este nobre Ministério. Explica-se.

No primeiro ano de contrato a Administração realizará o provisionamento da rubrica “férias”, a qual será usufruída no segundo ano do contrato por meio da previsão realizada em sede de conta vinculada.

Assim, nos anos seguintes ao provisionamento inicial realizado pela Administração por meio da CONTA VINCULADA, a contratada terá que arcar por CONTA PRÓPRIA com a provisão – sem repasse via planilha de custo.

Ato contínuo, quando conceder férias ao trabalhador nos anos seguintes, tal despesa incidirá por FATO GERADOR, **visto que se exclua da provisão por conta vinculada.**

Ocorre que a rubrica “férias” está prevista no Termo de Referência como provisão em sede de CONTA VINCULADA:

20.5. O montante dos depósitos da conta vinculada, conforme item 2 do Anexo XII da IN SEGES/MP n. 5/2017 será igual ao somatório dos valores das provisões a seguir discriminadas, incidentes sobre a remuneração, cuja movimentação dependerá de autorização do órgão ou entidade promotora da licitação e será feita exclusivamente para o pagamento das respectivas obrigações:

20.5.1. 13º (décimo terceiro) salário;

20.5.2. Férias e um terço constitucional de férias;

20.5.3. Multa sobre o FGTS e contribuição social para as rescisões sem justa causa;

20.5.4. Encargos sobre férias e 13º (décimo terceiro) salário.

20.6. Os percentuais de provisionamento e a forma de cálculo serão aqueles indicados no Anexo XII da IN SEGES/MP n. 5/2017, os quais deverão compor a planilha de preço

Desta forma, no presente caso, ao excluir a provisão da rubrica férias após os 12 primeiros meses de contrato, ofende o Decreto nº 9.507/2018, o qual determina a escolha OU de conta vinculada OU de fato gerador para o pagamento de férias, não há opção de utilizar as duas formas.

In casu, foi optado EXPRESSAMENTE por **CONTA VINCULADA**, na qual se provisiona obrigatoriamente as férias + 1/3, razão pela qual o custo da rubrica supracitada deve ser **renovável**, caso contrário, incidirá como fato gerador após os 12 (doze) primeiros meses de contrato, o que não se encontra previsto no edital, violando, assim o princípio da vinculação ao instrumento convocatório, razão pela qual o edital merece ser **reformulado**.

Ademais, a rubrica férias compõe obrigatoriamente a planilha de preço apresentada na **PROPOSTA**, a qual deve ser mantida durante a vigência do contrato, conforme a seguir exposto.

DA OBRIGATORIEDADE DE MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DA PROPOSTA DURANTE A VIGÊNCIA DO CONTRATO

(...)

O r. edital ao determinar a retirada da rubrica “férias” quando ocorrer prorrogação está suplantando a determinação CONSTITUCIONAL, haja vista determinar modificação da proposta DURANTE a vigência do contrato.

O r. edital ao determinar a retirada da rubrica “férias” quando ocorrer prorrogação está suplantando a determinação CONSTITUCIONAL, haja vista determinar modificação da proposta DURANTE a vigência do contrato.

A efetividade da proposta deve ser **mantida** pelo Poder Público, a equação econômico-financeira do contrato deve corresponder ao que foi pactuado **INICIALMENTE**.

Desta forma, nenhum normativo poderá sobrepor ao texto constitucional, em especial, ao dispositivo que determina a manutenção das condições efetivas da proposta durante toda a vigência contratual, como é o caso da IN 07/2018 no que tange a exclusão da rubrica “férias” em sede de renovação, razão pela qual se deve considerar como **CUSTO RENOVÁVEL**.

5) DOS PEDIDOS:

Ante o exposto, requer que Vossas Senhorias reformem o edital, retirando os vícios apontados nesta peça, visto que demonstram tal gravidade que VIOLAM O PRINCÍPIO DA LEGALIDADE, e adequem os ditames da Lei. Caso não venha a ser acatada a presente impugnação ao edital, com a adequação do edital, restará representarmos junto ao Ministério Público Federal e aos órgãos de controle e fiscalização para que adotem as medidas necessárias com vistas ao exato cumprimento da legislação e evite o desperdício do dinheiro público, bem como danos ao erário.

3. DA ANÁLISE E RESPOSTA AO PEDIDO DE IMPUGNAÇÃO

3.1. Em sede de admissibilidade, verificou-se que foram preenchidos os pressupostos de legitimidade, motivação, competência, tempestividade e interesse processual, conforme os documentos colacionados ao processo licitatório já identificado, pelo que se passa à análise de sua alegação.

3.2. Submetida a impugnação à área técnica responsável pelo planejamento da contratação que assim se manifestou:

Em sede de admissibilidade, verificou-se que foram preenchidos os pressupostos de legitimidade, fundamentação, pedido de provimento à impugnação, reconsideração das exigências e tempestividade, e interesse processual, conforme comprovam os documentos colacionados ao Processo de Licitação já identificado, pelo que se passa à análise de sua alegação.

Cumpré esclarecer que o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, é um direito constitucionalmente garantido (art. 7º, inciso XVII). Assim, a cada 12 (doze) meses de efetivo exercício de serviço, o empregado adquire o direito de gozar 30 dias afastado do serviço (período de gozo), sem prejuízo de sua remuneração.

Por essa razão, a Administração tem que considerar esse custo ao contratar a execução indireta do serviço, uma vez que o efetivo préstimo do serviço durante o período de doze meses por um colaborador de uma empresa contratada ensejará o direito ao gozo de férias. Caso o contrato de trabalho seja rescindido antes do gozo desse direito, o valor correspondente deverá ser pago como indenização ao trabalhador. Do contrário, caso o contrato de trabalho permaneça vigente, o pagamento regular da remuneração no mês em que o empregado goza as férias, acrescido do adicional de 1/3, atende ao comando constitucional.

Assim, como bem explanado pela área técnica, a rubrica "Férias" prevista no Módulo 2, Submódulo 2.1, se destina a cobrir a indenização paga ao prestador de serviço vinculado à empresa contratada pela Administração Pública, já que um contrato regular de doze meses ensejará, após sua rescisão, o pagamento da indenização ao trabalhador. Caso, no entanto, o contrato administrativo seja renovado, com a consequente manutenção dos contratos de trabalho a ele relacionados, esse recurso provisionado para indenizar o trabalhador que não gozaria de suas férias durante o contrato de trabalho não será utilizado, pois o trabalhador gozará de suas férias enquanto vigente seu contrato de trabalho e, portanto, perceberá sua remuneração normalmente durante o mês das férias. Logo, a previsão de remuneração por 12 meses já atende à necessidade de cobrir as férias dos empregados a partir do segundo ano de vigência do contrato administrativo.

Outro custo decorrente do afastamento do trabalhador para o gozo das férias é o custo que a empresa tem para, a fim de garantir a continuidade do serviço, pagar um substituto. Esse montante possui previsão específica no Módulo 4 (Custo de Reposição do Profissional Ausente), Submódulo 4.1, não tendo qualquer relação e, portanto, não podendo ser confundido, com os valores que devem ser pagos diretamente ao empregado que goza suas férias, o qual, como apontado acima, faz jus ao pagamento da remuneração regular, com adicional de 1/3, ou, no caso de não usufruir de suas férias durante a vigência do respectivo contrato de trabalho, tem direito ao pagamento do valor correspondente a um mês da remuneração, acrescido de 1/3, a título de indenização.

Justamente por causa desse cenário, que é lógico e decorre da própria sistemática dos contratos administrativos e dos contratos de trabalho, a Instrução Normativa nº 7, de 2018, ao alterar a IN SLTI/MPDG nº 05/2017, veio apenas esclarecer e ratificar o fato de que a rubrica "Férias", prevista no Módulo 2, Submódulo 2.1, é um custo não renovável, já que a indenização decorrente do término do contrato de trabalho sem que o empregado tenha usufruído de suas férias é paga apenas uma vez.

Ademais, a não exclusão do item, que é considerado pela IN SLTI/MPDG nº 05/2017 como custo não renovável, seria uma inobservância da legislação que rege os contratos administrativos.

3.3. Após a avaliação pela área técnica dos fatos supostamente impugnáveis em questão, em conformidade com os princípios básicos da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da igualdade, da publicidade, da probidade administrativa, da vinculação ao instrumento convocatório e do julgamento objetivo, deverão ser mantidas as condições já preestabelecidas, considerando improcedente o pedido de impugnação ora apresentado.

3.4. No que tange à sustação do curso da licitação, convém salientar que, nos termos do §1º art. 24, do Decreto nº 10.024, de 2019, a impugnação não possui efeito suspensivo.

3.5. Destarte, constata-se que todos os pontos impugnados pela licitante foram devidamente respondidos pela área demandante e, em sendo assim, não existem ilegalidades ou óbices que frustem o prosseguimento do procedimento licitatório.

3.6. Em face desses argumentos, passa-se a decisão.

4. DA DECISÃO

4.1. Diante do exposto e, subsidiada pela área técnica demandante, CONHEÇO DA IMPUGNAÇÃO, uma vez que presente os requisitos de admissibilidade, e NEGO PROVIMENTO, decidindo pela IMPROCEDÊNCIA do pedido de impugnação ao Edital do Pregão Eletrônico nº 10/2020 interposto pela empresa SERVEGEL APOIO ADMINISTRATIVO E SUPORTE OPERACIONAL LTDA, inscrita no CNPJ sob o nº 01.608.603/0001-33.

4.2. Cumpre informar que o Pedido de Impugnação, a manifestação da área técnica e os demais documentos necessários para embasamento da tomada de decisão restam juntados ao processo eletrônico (SEI nº 0552753, 0558029).

4.3. Importa consignar que o pedido de impugnação, com as respectiva resposta, encontram-se disponibilizados no site do Ministério do Turismo no seguinte endereço eletrônico: <http://www.turismo.gov.br/licitacoes/13583-pregao-eletronico-n-10-2020.html>.

4.4. É a decisão.

Marina Bittencourt de Oliveira Angarten

Pregoeira



Documento assinado eletronicamente por **Marina Bittencourt de Oliveira Angarten, Pregoeiro(a)**, em 08/07/2020, às 18:09, conforme horário oficial de Brasília.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <http://validacao.turismo.gov.br>, informando o código verificador **0554725** e o código CRC **AB3CDD87**.