



Ministério do Trabalho e Emprego  
Gabinete do Ministro  
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Sede, Gabinete, 5º andar  
CEP 70059-900 - Brasília/DF  
(61) 2031-6820 - gabinete.ministro@mte.gov.br  
gov.br/trabalho-e-emprego

OFÍCIO SEI Nº 94163/2024/MTE

Brasília, 12 de dezembro de 2024.

A Sua Excelência o Senhor  
Deputado Federal LUCIANO BIVAR  
Primeiro-Secretário da Câmara dos Deputados  
ric.primeirasecretaria@camara.leg.br

**Assunto: Resposta ao Requerimento de Informação nº 4.047/2024.**

*Referência:* Ao responder este Ofício, favor indicar expressamente o Processo nº 19955.206362/2024-37.

Senhor Primeiro-Secretário,

Em atenção ao Ofício 1ªSec/RI/E/nº 391, de 19 de novembro de 2024, que trata do Requerimento de Informação nº 4.047/2024, da Comissão de Saúde, encaminho a Vossa Excelência as informações prestadas pela Secretaria-Executiva deste Ministério.

Anexo:

I - Nota Informativa SEI nº 5344/2024/MTE (SEI Nº 4141869).

Atenciosamente,

Documento assinado eletronicamente

LUIZ MARINHO

Ministro de Estado do Trabalho e Emprego



Documento assinado eletronicamente por **Luiz Marinho, Ministro(a) de Estado do Trabalho e Emprego**, em 12/12/2024, às 18:24, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/?codArquivoTeor=2841411>

2841411



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://processoeletronico.trabalho.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=3&cv=4147997&crc=7960CB80](http://processoeletronico.trabalho.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=3&cv=4147997&crc=7960CB80), informando o código verificador **4147997** e o código CRC **7960CB80**.

---

---

Processo nº 19955.206362/2024-37.

SEI nº 4147997



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.  
<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/?codArquivoTeor=2841411>

2841411



Nota Informativa SEI nº 5344/2024/MTE

**INTERESSADO: Deputado Federal Marcos Tavares**

**ASSUNTO: Resposta ao Requerimento de Informação - RIC 4047/2024 - processo SEI nº 19955.206362/2024-37.**

1. Trata-se do Requerimento de Informação - RIC 4047/2024 (SEI 3953063), do Deputado Federal Marcos Tavares, que "Requer informações sobre as políticas públicas voltadas às pessoas com transtorno do espectro autista e/ou seus cuidadores no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego", a fim de que sejam respondidos os seguintes questionamentos:

- 1) Quais são as políticas públicas, programas e ações atualmente em planejamento, implementação e execução voltadas especificamente para as pessoas com transtorno do espectro autista e/ou seus cuidadores?
- 2) Quais são os principais obstáculos para a realização e universalização de cada uma dessas políticas, programas e ações específicas para as pessoas com transtorno do espectro autista e/ou seus cuidadores?
- 3) Quais são os custos de implantação e manutenção de cada uma dessas políticas, programas e ações específicas para as pessoas com transtorno do espectro autista e/ou seus cuidadores? Na hipótese de haver disponibilidade de recursos financeiros no montante indicado, quais seriam os impedimentos para sua pronta implementação?
- 4) Como a Câmara dos Deputados poderia contribuir para o avanço dessas políticas, programas e ações específicas para as pessoas com transtorno do espectro autista e/ou seus cuidadores?

2. É o relatório.

## RESPOSTAS

**1) Quais são as políticas públicas, programas e ações atualmente em planejamento, implementação e execução voltadas especificamente para as pessoas com transtorno do espectro autista e/ou seus cuidadores?**

3. Esta Pasta possui políticas públicas, programas e ações voltadas às pessoas com deficiência, as quais podem englobar as pessoas com transtorno de espectro autista, como por exemplo:

4. A Aprendizagem Profissional é uma política pública de inclusão no mercado de trabalho de adolescentes e jovens de 14 a 24 anos, e de pessoas com deficiência sem limite de idade. Além de inseri-los no mercado de trabalho, oportuniza às empresas formarem mão de obra qualificada. Essa política, ao que sejam contratados como aprendizes PcDs sem limite de idade, permite, portanto, pessoas com



transtorno do espectro autista firmarem contrato de aprendizagem mesmo após completar 24 anos, permitindo a sua formação teórica e prática dentro da aprendizagem profissional. Além disso, o contrato de aprendizagem para pessoa com deficiência apresenta outras peculiaridades como a possibilidade de acumular benefício de prestação continuada BPC com o salário de aprendiz, a possibilidade de o curso se estender para além de dois anos, entre outras características especiais. Ainda que o aprendiz com deficiência contratado cumpra apenas a cota de aprendizes, essa forma de contratação se apresenta como poderosa ferramenta de inclusão gradual no mercado de trabalho não só para pessoas com deficiência com baixa qualificação, mas também para pessoa com deficiências mais complexas que necessitam de adaptações razoáveis e desenvolvimento de habilidades específicas para atuar em determinada atividade.

5. A aprendizagem propicia um tempo ampliado para o aprendiz incorporar rotinas, técnicas e habilidades sociais para o trabalho na empresa. Esse tempo não está presente quando se trata de suprir rapidamente vagas existentes. Além disso, permite a empresa adaptar o posto, a organização e o ambiente de trabalho às características da pessoa e de futuros empregados com as mesmas necessidades. Desse modo, foi adicionada a meta de inclusão de aprendizes com deficiência como forma de favorecer as pessoas com deficiência que em decorrência da baixa qualificação ou necessidades de ingresso gradual e adaptado no trabalho, possam também ser inseridas no mundo do trabalho.

6. Outrossim, o Programa "Projovem Trabalhador" também tem, como público prioritário, jovens PcDs (são destinadas, no mínimo, 10% da vagas para pessoas com deficiência), fomentando a qualificação profissional para populações em vulnerabilidades, ampliando suas chances de acessar o mercado de trabalho ou iniciar outras atividades geradoras de renda. Apesar disso, a restrição orçamentária enfrentada pela Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda deste Ministério impediu a realização em maior escala do programa, inclusive a oferta de bolsas ou a execução direta ou em parceria com estados e municípios. Assim, a execução atual tem sido realizado apenas por meio de Emendas Parlamentares com a celebração de Termos de Fomento com Organizações da Sociedade Civil.

7. Além disso, por meio do Sistema Nacional de Emprego (Sine), que é composto por ações de intermediação de mão de obra, fomento à geração de emprego e renda financiadas pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), qualificação social e profissional, concessão do benefício do seguro-desemprego, identificação dos trabalhadores, entre outras, cujas competências são distribuídas entre União, Estados e Municípios.

8. Recentemente, a Lei nº 13.667/2018, que dispõe sobre o Sine foi alterada pela Lei nº 14.992, de 3 de outubro de 2024, para estabelecer medidas que favoreçam a inserção de pessoas com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho. Em termos gerais, as alterações abarcam em considerar as normas técnicas de acessibilidade da Associação Brasileira de Normas Técnicas para execução das ações e serviços do Sine, integrar à ação da intermediação de mão de obra no âmbito do Sine a base de dados do Sistema Nacional de Cadastro da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (SisTEA) e fomentar iniciativas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

9. A intermediação de mão de obra - IMO no âmbito do Sine é operacionalizada por meio de sistema informatizado nacional e integrado em que são inseridas informações dos trabalhadores que buscam emprego, dos empregadores que buscam um perfil profissional e das vagas de empregos disponíveis (Sistema IMO). O acesso à IMO pode ocorrer de forma presencial (unidades de atendimento sob gestão de parceiros do Sine) e de forma *online* por meio do autoatendimento, por meio dos seguintes *links* de acesso: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/buscar-trabalhador-no-sistema-nacional-de-emprego-sine> e <https://www.gov.br/pt-br/servicos/buscar-emprego-no-sistema-nacional-de-emprego-sine>. No caso do atendimento *online*, é necessário estar cadastrado no portal gov.br. Atualmente, são pouco mais de 1.400 unidades de atendimento do Sine, sob gestão dos entes parceiros do Sine, distribuídas em todo o território nacional.

10. Conforme Resolução Codefat nº 808, de 24 de abril de 2018, que aprova o Termo de Referência para o Funcionamento do Sistema Nacional de Emprego, é possível que cada ente parceiro desenvolva e execute ações de orientação profissional, intermediação de mão de obra ou qualificação profissional, por exemplo, com foco em públicos específicos. Segue abaixo trecho do Termo de Referência



(...)

"As ações do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda são de caráter universal, tendo como público prioritário os trabalhadores habilitados ao seguro-desemprego; sem prejuízo de iniciativas dirigidas a públicos específicos, a exemplo dos seguintes:

I - pessoas desempregadas há mais de 12 meses;

II - jovens;

III - jovens aprendizes;

IV - trabalhadores internos e egressos do sistema penal e jovens submetidos a medidas sócio-educativas;

V - trabalhadores autônomos, por conta própria, cooperativados, em condição associativa ou autogestionada e empreendedor individual;

VI - trabalhadores rurais;

VII - trabalhadores resgatados da condição análoga à de escravo;

VIII - pescadores;

**IX - pessoas com deficiência;**

X - participantes do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado - PNMPPO;

XI - imigrantes e refugiados;

XII - mulheres;

XIII - pessoas beneficiárias de outras políticas de inclusão social; e,

XIV - trabalhadores com mais de 40 anos de idade"

(...).

11. Além disso, o sistema de cotas se mostra como um mecanismo para inclusão das pessoas com deficiência e reabilitadas da Previdência Social no intuito de eliminar a discriminação por elas sofrida, uma vez que a presença efetiva dessas pessoas no ambiente de trabalho propicia a desmistificação sobre suas limitações e evidencia que as barreiras que os separam do convívio social e do processo produtivo têm caráter apenas instrumental, ou são frutos de atitudes e preconceitos.

12. Conforme informações do eSocial em janeiro de 2024, de 604.882 empregados com deficiência ou reabilitados no Brasil, 563.928 (93.28%) tinham vínculo com empregadores obrigados pela Lei n.º 8.213 a reservar vagas. Esse dado demonstra a importância da "lei de cotas" no processo de inclusão das pessoas com deficiência e reabilitados no trabalho. Entretanto, embora avanço significativo já tenha ocorrido nos últimos anos, a situação atual ainda é distante da ideal, tendo em vista que, em 2023, somente 55,55% das vagas reservadas encontravam-se ocupadas.

13. Para romper essa barreira, e tornar real o cumprimento dos dispositivos legais e implementar a lei de cotas, faz-se necessária a sistematização da fiscalização da reserva legal de cargos por parte da Secretaria de Inspeção do Trabalho, tendo a Inspeção do Trabalho um importante papel no processo de inclusão das pessoas com deficiência e reabilitados no mercado de trabalho. Primeiro, porque é a única instituição com competência para fiscalizar o cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91. Segundo, porque o trabalho que vem sendo realizado ao longo dos últimos anos tem produzido resultados significativos. Um dado que revela a importante evolução alcançada nos últimos anos é o aumento do percentual de preenchimento das vagas reservadas, que saltou de 38% em 2013 para 55,55% em 2023.

14. Ademais, ao se comparar o incremento no estoque de empregados pela RAIS a partir do momento que a atividade de fiscalização da inclusão de pessoas com deficiência se tornou obrigatória em todas as Unidades da Federação percebemos que de 2009 a 2021 o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência cresceu 60% acima do crescimento do emprego em geral.

15. Há que se ressaltar que o Estado brasileiro possui compromissos em âmbito internacional e doméstico relacionados à promoção do trabalho das pessoas com deficiência. Podem-se mencionar, como exemplos de instrumentos em que estão consignados esses compromissos: a) A Convenção das Nações Unidas Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (em especial o art. 27, 1, "h"), promulgada com status de emenda constitucional pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 e a Lei nº 13.146/15 - Lei Brasileira da Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência), arts. 8º e 35; e b) O Plano Nacional Novo Viver Sem Limites - Decreto nº 11.793/23, estabelece metas para o Ministério do Trabalho e Emprego, dentre elas a ação de 120 mil contratos de pessoas com deficiência ou reabilitadas nos quatro anos seguintes.



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/?codArquivoTeor=2841411>

16. Ainda no intuito de proteção às pessoas com deficiência e reabilitadas, em 2020, foi publicada a Lei 14.020 que, dentre outros pontos, proibia a dispensa sem justa causa dos trabalhadores com deficiência no período de pandemia de Covid-19: *“Durante o estado de calamidade pública de que trata o art. 1º desta Lei: V – a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência será vedada”*. Assim, Auditoria fiscal do Trabalho ateve-se a fiscalizar os desligamentos indevidos.

17. O atual Planejamento Plurianual, PPA 2024-2027, dispõe, em relação às atribuições da fiscalização do trabalho no que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência o seguinte:

- Ampliar o cumprimento da obrigação legal de acesso e inclusão das pessoas com deficiência e, ou, reabilitadas no mercado formal de trabalho de maneira acessível, inclusiva e sustentável, tendo como indicador o percentual de cumprimento de cotas de PcD ou reabilitadas no mercado de trabalho formal e como meta a ampliação do cumprimento da obrigação legal de acesso e inclusão das pessoas com deficiência e, ou, reabilitadas no mercado formal de trabalho e;

- Ampliar a Inclusão de PCD e reabilitadas no mercado formal de trabalho por meio de fiscalizações realizadas em grandes descumpridores da obrigação legal de contratação.

18. A estratégia utilizada pela Inspeção do Trabalho para atingir esses objetivos e metas do PPA e Viver sem Limites é a manutenção da Atividade de Inclusão de Pessoas com deficiência e reabilitadas como atividade obrigatória em todas Unidades da Federação tendo como metas: 1 - a inclusão de pessoas com deficiência nas vagas reservadas por Lei; 2 - a fiscalização dos desligamentos; 3 - a inclusão de pessoas com deficiência em contratos de aprendizagem profissional; e 4 - a fiscalização de acessibilidade. Assim como o monitoramento, por indicadores, da taxa de cumprimento da cota no Brasil e das inclusões sob ação fiscal de pessoas com deficiência ou reabilitadas nas empresas com 1001 empregados ou mais.

19. Apenas em 2023 a Auditoria Fiscal do Trabalho realizou 9.722 fiscalizações para verificação do cumprimento das cotas para pessoas com deficiência e lavrou um total de 5.451 autos de infração por descumprimento dessa legislação. Tão somente essas fiscalizações resultaram na contratação de 31.639 pessoas com deficiência ou reabilitadas por força direta da ação fiscal.

20. Contudo, muito trabalho ainda precisa ser feito. Atualmente em torno de apenas 55% dos cargos reservados pela Lei de Cotas estão devidamente ocupados, embora os dados do Censo 2010 e do Ministério do Desenvolvimento Social revelem que existem no Brasil pelo menos 7.444.819 pessoas com deficiência moderada ou severa em idade laboral e que não recebem benefício assistencial para ocupar um total de apenas 916.317 vagas reservadas por Lei. Ou seja, considerando apenas as pessoas com deficiência moderada ou grave que não recebem benefício assistencial e em idade laboral, seria possível cumprir mais de oito vezes a Lei de Cotas do Brasil.

## **2) Quais são os principais obstáculos para a realização e universalização de cada uma dessas políticas, programas e ações específicas para as pessoas com transtorno do espectro autista e/ou seus cuidadores?**

21. À medida que a política de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho avança, novos desafios se colocam. Muitas vezes, as pessoas contratadas não encontram no trabalho um ambiente propício para recebê-las, o que prejudica o desempenho de suas atividades ou mesmo sua possibilidade de acessar determinados locais ou de participar de certas atividades.

22. Nesses casos, embora a pessoa com deficiência esteja presente no ambiente de trabalho, ela não está efetivamente incluída. Além disso, o despreparo dos gestores, gerentes, chefe de serviço e respectivas equipes e a ausência de acessibilidade prejudicam não somente as pessoas com deficiência que já se encontram empregadas, mas também aquelas em busca de emprego, por se constituir em barreiras atitudinais, arquitetônicas, comunicacionais, entre outras, que diminuem consideravelmente a possibilidade de contratação.

23. Por essa razão, é importante que a Inspeção do Trabalho empregue recursos para a fiscalização da acessibilidade em todas suas formas, dos ambientes de trabalho aos meios de combate à

nação das pessoas com deficiência e reabilitados, como forma de potencializar a fiscalização da cota.



24. Além disso, para a realização das medidas previstas na Lei nº 14.992/2024 são a disponibilidade de recursos humanos, financeiros e orçamentários. Ao mesmo tempo, é válido considerar a estratégia de atuação e a capacidade institucional de cada um dos entes de governo que aderiram ao Sine no desempenho e nas limitações da execução da intermediação de mão de obra.

25. Outrossim, há também obstáculos, no âmbito da Aprendizagem Profissional, para ampliar as ações das políticas supracitadas, tendo em vista a restrição orçamentária e a falta de regulamentação. Com maiores recursos orçamentários e financeiros, seria possível implementar a aprendizagem profissional na administração pública federal e, por meio de incentivos, nas esferas estadual e municipal. Caso haja a disponibilidade orçamentária, seria possível construir editais que, atendendo os grupos prioritários, fomentaria a aprendizagem profissional no setor público, atendendo, também, PcDs e, consequentemente, pessoas com transtorno do espectro autista.

26. Outra dificuldade encontrada é que a Lei 12.764/2012 conferiu a todas as pessoas com transtorno do espectro autista a condição legal de pessoa com deficiência, lhes garantindo o direito de integrar as cotas previstas no art. 93 da Lei 8.213/91. Contudo, as ações de fiscalização da chamada Lei de Cotas não faz distinção entre o tipo de deficiência a ser contratada, desde que preencha o quantitativo mínimo exigido por Lei por pessoa com deficiência ou reabilitadas.

27. Assim, as informações prestadas pelos empregadores quanto ao tipo de deficiência se restringem a informar o tipo de deficiência entre os impedimentos físico, auditivo, visual, mental, intelectual ou condição de reabilitado. Desse modo, as pessoas com transtorno do espectro autista são informadas, conforme a condição individual, nas características de deficiência intelectual, mental ou em ambas, não sendo possível extrair os resultados de inclusão específicos para pessoas diagnosticadas com autismo, da mesma forma que não há campos para deficiências decorrentes de outras origens específicas.

28. Desse modo, as políticas voltadas para a inclusão de pessoas autistas, por parte da Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, são as acima relatadas, não havendo globalmente políticas destinadas a determinados tipo de deficiência, embora, localmente a articulação da Auditoria Fiscal do Trabalho possa promover ações específicas, conforme demandas da comunidade, em especial para o encaminhamento ao trabalho por meio da aprendizagem profissional.

**3) Quais são os custos de implantação e manutenção de cada uma dessas políticas, programas e ações específicas para as pessoas com transtorno do espectro autista e/ou seus cuidadores? Na hipótese de haver disponibilidade de recursos financeiros no montante indicado, quais seriam os impedimentos para sua pronta implementação?**

29. Cabe mencionar que, pela União/FAT, a ação de intermediação de mão de obra no âmbito do Sine é custeada pela Ação Orçamentária 20JT - Gestão do Sistema Nacional de Emprego, bem como pela a ação orçamentária voltada para a manutenção e desenvolvimento do Sistema IMO. Os valores alocados para cada uma das ações orçamentárias são difusos, quer dizer, não são estabelecidos por público alvo ou específico. Além disso, o art. 11, da Lei 13.667/2018 estabelece que são recursos do Sine: FAT, aportados pelas esferas de governo que aderirem ao Sine, e outros que lhe sejam destinados.

30. No que diz respeito aos custos das políticas, tendo em vista as atuais legislações, há uma estimativa de que o custo da aprendizagem profissional varia entre 15 e 25 mil reais por jovem e, no caso do Projovem Trabalhador, o custo de qualificar cada jovem está entre 3 e 4 mil reais.

31. Resolvida a questão orçamentária, o próximo impedimento seria a regulamentação das iniciativas, tanto em relação à aprendizagem profissional na administração pública, quanto em relação ao Projovem Trabalhador na forma direta ou em parceria com estados e municípios.

**4) Como a Câmara dos Deputados poderia contribuir para o avanço dessas políticas, programas e ações específicas para as pessoas com transtorno do espectro autista e/ou seus cuidadores?**

A Câmara dos Deputados poderia contribuir para o avanço das políticas, programas e ações



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/?codArquivoTeor=2841411>

específicas para as pessoas com transtorno do espectro autista e/ou seus cuidadores no âmbito do Sine, por meio da destinação de Emendas Parlamentares para Ação Orçamentária 20JT, na modalidade 90, tendo como beneficiário o Ministério do Trabalho e Emprego. Por meio dessa ação orçamentária, é possível custear estudos, pesquisas, elaboração de manuais, a estruturação e realização de capacitações para o atendimento personalidade de pessoas com transtorno do espectro autista, a execução de ações específicas (como feira de empregos, workshops, serviços de orientação profissional, sensibilização de empresas, entre outras) para pessoas com transtorno do espectro autista e/ou seus cuidadores.

## CONCLUSÃO

São estas as informações que a Subsecretaria de Análise Técnica - SAT encaminha à Secretaria-Executiva - SE, sugerindo envio à Assessoria Especial de Assuntos Parlamentares e Federativos - ASPAR em resposta ao RIC 4047/2024 (SEI 3953063) e ao Ofício 1ª Sec/RI/E/nº 391/2024 (3953036).

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

**JULIANA MAURO CAPITA**

Agente Administrativo

De acordo.

À SE com sugestão de envio à ASPAR.

Documento assinado eletronicamente

**THALYS ELIEL AMARAL GOMES**

Subsecretário de Análise Técnica

De acordo.

Encaminhe-se à ASPAR.

Documento assinado eletronicamente

**FRANCISCO MACENA DA SILVA**

Secretário-Executivo



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/?codArquivoTeor=2841411>



Documento assinado eletronicamente por **Thalys Eliel Amaral Gomes, Subsecretário(a)**, em 12/12/2024, às 17:02, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Juliana Mauro Capita, Agente Administrativo**, em 12/12/2024, às 17:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Francisco Macena da Silva, Secretário(a) Executivo(a)**, em 12/12/2024, às 17:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://processoeletronico.trabalho.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=3&cv=4141869&crc=5CBB0DBE](http://processoeletronico.trabalho.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=3&cv=4141869&crc=5CBB0DBE), informando o código verificador **4141869** e o código CRC **5CBB0DBE**.

