

O SETOR FUNERÁRIO BRASILEIRO EM FOCO: POLÍTICAS PÚBLICAS, SEGURANÇA JURÍDICA E INOVAÇÃO REGULATÓRIA



<https://doi.org/10.22533/at.ed.985112518037>

Data de aceite: 01/08/2025

Thiago Oliveira Silva

Graduando em Direito (Anhanguera – Itapeva/SP)

Viviane Cristina Martiniuk

Mestre em Direito (UNIMEP – Piracicaba/SP). Doutoranda em Direito (FADISP – São Paulo/SP). Advogada e Professora universitária

RESUMO: O presente artigo científico mergulha na intrincada realidade do setor funerário brasileiro, investigando profundamente os impactos da insuficiência das Normas Regulamentadoras (NRs) nº 1 e nº 15. A análise detém-se, primordialmente, sobre a delicada questão da insalubridade e os complexos desafios que a segurança jurídica impõe, atingindo empregadores e empregados em igual medida. A ausência de especificidade para o desempenho de atividades tão singulares, como a tanatopraxia, tem se revelado um terreno fértil para a proliferação de incertezas jurídicas, resultando em um acúmulo preocupante de passivos trabalhistas e na consequente fragilização da gestão de riscos ocupacionais nas empresas. Nosso estudo, portanto, não

se limita a apontar as lacunas normativas; ele se propõe a ir além, sugerindo um conjunto de diretrizes concretas, com o propósito inequívoco de fortalecer a segurança jurídica e aprimorar as práticas de biossegurança em todo o segmento. A metodologia que guiou esta investigação pautou-se em uma exaustiva pesquisa bibliográfica, complementada por um meticuloso levantamento de jurisprudências trabalhistas diretamente relacionadas ao setor funerário, com foco especial nas questões de insalubridade, culminando em uma análise criteriosa das normativas em vigor. Os achados da pesquisa revelam uma preocupante tendência: a constante judicialização de pleitos envolvendo insalubridade, frequentemente culminando no reconhecimento do grau máximo, em grande parte devido à interpretação subjetiva das normas. Concluímos, pois, pela imperiosa necessidade de uma atualização normativa urgente, com a inclusão prioritária de anexos específicos capazes de contemplar de forma exaustiva tanto os riscos biológicos quanto os psicossociais, inerentes à natureza da atividade. A adoção de protocolos formais de biossegurança e o aprimoramento do controle sanitário são igualmente fundamentais para pavimentar o caminho de uma maior segurança jurídica no setor.

PALAVRAS-CHAVE: Setor funerário; Normas Regulamentadoras; Insalubridade no trabalho; Segurança e saúde ocupacional; Responsabilidade do empregador.

THE BRAZILIAN FUNERAL SECTOR IN FOCUS: PUBLIC POLICIES, LEGAL CERTAINTY, AND REGULATORY INNOVATION

ABSTRACT: This scientific article deeply analyzes the intricate reality of the Brazilian funeral sector, thoroughly investigating the impacts of the insufficiency of Regulatory Standards (NRs) nº 1 and nº 15. The analysis primarily focuses on the delicate issue of unhealthiness and the complex challenges that legal certainty poses, affecting both employers and employees equally. The absence of specific regulations for such unique activities, like thanatopraxy, has proven to be fertile ground for the proliferation of legal uncertainties, resulting in a worrisome accumulation of labor liabilities and the consequent weakening of occupational risk management in companies. Our study, therefore, does not merely point out regulatory gaps; it aims to go further, suggesting a concrete set of guidelines, with the unequivocal purpose of strengthening legal certainty and improving biosafety practices throughout the segment. The methodology guiding this investigation was based on exhaustive bibliographic research, complemented by a meticulous survey of labor jurisprudences directly related to the funeral sector, with a special focus on unhealthiness issues, culminating in a careful analysis of current regulations. The research findings reveal a worrying trend: the constant judicialization of claims involving unhealthiness, frequently culminating in the recognition of the maximum degree, largely due to the subjective interpretation of the standards. We conclude, therefore, on the imperative need for urgent regulatory updates, with the priority inclusion of specific annexes capable of comprehensively addressing both biological and psychosocial risks inherent to the nature of the activity. The adoption of formal biosafety protocols and the improvement of sanitary control are equally fundamental to pave the way for greater legal certainty in the sector.

KEYWORDS: Funeral sector; Regulatory Standards; Workplace unhealthiness; Occupational safety and health; Employer responsibility.

INTRODUÇÃO

O presente estudo se desenrola a partir de uma abordagem qualitativa; de caráter exploratório, firmemente alicerçada em uma análise minuciosa de normativas; de doutrinas; e de precedentes jurisprudenciais. É uma verdade inegável que o setor funerário, apesar de sua essencialidade para a estrutura social, tem sido historicamente negligenciado sob a ótica do Direito do Trabalho. Muitos empregadores, talvez por falta de clareza nas diretrizes ou por um entendimento incompleto de suas obrigações, acabam por desconsiderar responsabilidades cruciais para com seus colaboradores.

Estamos diante de um segmento cujas atividades diárias impõem uma convivência constante com agentes biológicos; com resíduos potencialmente infecciosos; e com tarefas que demandam não apenas um esforço físico considerável, mas também um desgaste emocional de proporções extremas. Essa realidade singular posiciona os trabalhadores do setor em uma vulnerabilidade notável a diversos riscos para sua saúde, conforme pontua a literatura especializada.

A atenção primordial deste artigo recai sobre as Normas Regulamentadoras (NRs) nº 1; e nº 15. Tais normativas, em sua redação atual, estabelecem diretrizes gerais sobre a gestão de riscos, mas falham em oferecer a especificidade necessária para as peculiaridades do setor funerário. Nosso intuito é, portanto, transcender essa superficialidade, buscando uma compreensão mais aprofundada dos desafios regulatórios. A amplitude e a generalidade com que estas NRs foram concebidas, sem uma dedicação particular ao segmento funerário, têm gerado uma significativa insegurança jurídica, com repercussões diretas para as empresas; e para os trabalhadores.

Como consequência palpável desse cenário, observa-se um crescimento alarmante no volume de litígios trabalhistas, englobando desde demandas por adicional de insalubridade; por indenizações por danos morais; até autuações administrativas decorrentes do não cumprimento das normas de segurança e saúde no ambiente de trabalho, conforme demonstram os registros judiciais.

A dignidade da pessoa humana, princípio basilar e inegociável do Direito do Trabalho, adquire uma ressonância ainda mais pronunciada em contextos laborais que implicam riscos sociais diretos, como o vivenciado no setor funerário. Delgado (2023), um dos luminares do direito trabalhista, enfaticamente sublinha que a exposição habitual e frequente a agentes biológicos; a riscos emocionais; e a fatores psicossociais exige das empresas um rigor absoluto na implementação de medidas preventivas. Para o autor, é uma obrigação inafastável do empregador assegurar ambientes de trabalho que sejam intrinsecamente seguros; saudáveis; e psicossocialmente equilibrados, reconhecendo o valor intrínseco do ser humano.

Diante desse quadro, a justificativa para este estudo reside na premente necessidade de debater; e de adequar as normas jurídicas regulamentadoras aplicáveis ao setor funerário. Propõe-se, ademais, a apresentar soluções que sejam tanto práticas quanto juridicamente robustas, visando mitigar os riscos de passivos trabalhistas; e ambientais, ao mesmo tempo em que se promove uma maior segurança jurídica para todos os agentes envolvidos: empregadores; e empregados.

A relevância social do tema, somada ao inegável aumento da judicialização dos conflitos trabalhistas neste segmento, confere à presente pesquisa uma pertinência; e uma atualidade inquestionáveis, tornando-a um ponto de inflexão para futuras discussões. Além disso, o artigo abordará as principais alterações introduzidas pela atualização da NR-1, cuja entrada em vigor está programada para maio de 2026, e seus esperados impactos diretos sobre o setor funerário.

Os objetivos que norteiam esta investigação são múltiplos; e profundamente interconectados, buscando uma compreensão holística; e propositiva dos desafios regulatórios no setor funerário:

- Analisar criticamente a insuficiência das Normas Regulamentadoras (NRs) nº 1 e nº 15 no contexto singular do setor funerário brasileiro, investigando suas repercussões diretas sobre a caracterização da insalubridade; e a estabilidade jurídica tanto de empregadores; quanto de empregados. Este ponto visa aprofundar a compreensão das lacunas existentes.
- Evidenciar as lacunas normativas presentes nas atuais regulamentações que submergem o setor funerário em uma zona de incerteza legal; e operacional. A identificação precisa dessas falhas é crucial para a proposição de soluções eficazes, conforme a análise do corpo normativo.
- Formular e propor diretrizes e soluções de caráter prático e juridicamente sólido, visando aprimorar a segurança jurídica; e as práticas de biossegurança no ambiente de trabalho funerário. Essa abordagem busca transformar os desafios em oportunidades de melhoria.
- Identificar e categorizar os principais riscos ocupacionais – sejam eles biológicos; químicos; físicos; ou psicossociais – que são intrínsecos às atividades do setor funerário, avaliando a extensão em que as NRs atuais os abordam; ou os negligenciam, com base na observação da prática diária.
- Debater a imperatividade de uma atualização normativa e da efetiva implementação de protocolos formais de biossegurança; e de sistemas de gestão de riscos, compreendidos como estratégias cruciais para a mitigação de passivos trabalhistas; e sanitários, conforme as melhores práticas de gestão.

A presente investigação científica foi conduzida sob uma abordagem qualitativa; de caráter exploratório. Para a consecução dos objetivos propostos, a coleta; e a subsequente análise dos dados foram metodologicamente estruturadas por meio dos seguintes procedimentos:

- **Revisão bibliográfica abrangente:** foi realizado um extenso; e sistemático levantamento; e uma análise crítica de literatura especializada. Este processo incluiu o exame de artigos científicos; de obras doutrinárias renomadas; de legislações pertinentes; e de documentos essenciais no campo do Direito do Trabalho; da Segurança; e Saúde Ocupacional; da biossegurança; e, de maneira crucial, de materiais que abordam as particularidades do setor funerário. Essa etapa foi indispensável para o estabelecimento da base teórica; e conceitual que sustentou toda a arquitetura do estudo, conforme o panorama acadêmico existente.
- **Análise normativa detalhada:** procedeu-se a um exame aprofundado das Normas Regulamentadoras (NRs) nº 1 (Disposições Gerais); e nº 15 (Atividades e Operações Insalubres). Paralelamente, foram investigadas outras NRs; e legislações que, embora não diretamente específicas, possuem aplicabilidade indireta ao segmento, como a NR 32 (Segurança; e Saúde no Trabalho em

Estabelecimentos de Saúde); a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); a Constituição Federal e decretos relevantes que exercem impacto direto sobre as atividades funerárias. Essa análise visa identificar as intersecções; e os pontos de lacuna nas regulamentações vigentes.

- **Levantamento de Convenções Coletivas:** realizou-se um exame minucioso de convenções coletivas de trabalho celebradas por sindicatos representativos do setor funerário em distintas regiões do Brasil, a exemplo de São Paulo, Ceará e Minas Gerais. O propósito primordial foi identificar cláusulas específicas que abordam pisos salariais; adicionais de insalubridade; e condições de segurança; e saúde, muitas das quais desempenham um papel vital no preenchimento das lacunas deixadas pela legislação geral, como evidenciam os acordos setoriais.

O processo analítico adotado seguiu uma lógica indutiva. Isso significa que, a partir da observação de dados; e informações específicas, buscou-se identificar padrões; problemas recorrentes; e, conseqüentemente, formular propostas de soluções. Essa abordagem permitiu a construção de argumentos sólidos; e a elaboração de proposições concretas para o aprimoramento das regulamentações aplicáveis ao setor, partindo do particular para o geral.

O SETOR FUNERÁRIO NO BRASIL: A ESSENCIALIDADE DA ATIVIDADE E A INEVITABILIDADE DOS RISCOS

O setor funerário no Brasil, inegavelmente, configura-se como uma atividade de caráter essencial. Seu reconhecimento nesse patamar foi ratificado por diversos decretos e normas, mas sua indispensabilidade tornou-se ainda mais nítida e inquestionável durante o período crítico da pandemia da COVID-19, especialmente em face de situações de emergência sanitária. Estamos discorrendo sobre um serviço que não pode, sob nenhuma circunstância, ser interrompido; um setor com uma conexão intrínseca à saúde pública, à salvaguarda da dignidade humana e ao respeito pelo delicado processo do luto familiar, tal como preconiza a legislação brasileira. A relevância dessa atividade no arcabouço social é irrefutável, dada a sua função na gestão de crises sanitárias e no apoio psicológico às famílias enlutadas, conforme amplamente reconhecido por Decretos Federais (BRASIL, 2020).

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) estabelece de forma categórica que “a dignidade da pessoa humana constitui fundamento da República Federativa do Brasil” (art. 1º, III). De igual modo, a Carta Magna assevera que “a saúde é direito de todos e dever do Estado” (art. 196), o que robustece a relevância sanitária inerente à atividade funerária. Esse fundamento constitucional projeta-se diretamente sobre a necessidade de regulamentação e fiscalização do setor, visto que a prestação de serviços funerários impacta diretamente a saúde coletiva e o bem-estar social, como defendem os constitucionalistas (DELGADO, 2023).

O reconhecimento oficial da essencialidade dos serviços funerários, incluindo o transporte, sepultamento e cremação de corpos, foi explicitado durante a pandemia pelo Decreto nº 10.282/2020 (BRASIL, 2020) (art. 3º, §1º, II), confirmando a percepção social e jurídica de sua importância.

Sob a perspectiva jurídica, os empregadores do setor funerário atuam tanto no regime privado quanto por meio de concessões públicas, oferecendo uma gama de serviços que abrangem desde a remoção e higienização de corpos até a preparação, traslado, cremação e sepultamento. Contudo, apesar da complexidade inerente a essas operações, o cenário atual é marcado pela ausência de uma normativa específica que regulamente integralmente o setor. Essa lacuna obriga os empregadores a se orientarem por normas gerais da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), convenções coletivas e, principalmente, a recorrerem às Normas Regulamentadoras (NRs) nº 1 (Disposições Gerais); nº 6 (Equipamento de Proteção Individual); nº 7 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO); nº 9 (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA); e nº 15 (Atividades e Operações Insalubres). Além destas, dispositivos aplicáveis da NR 32 (Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde) são igualmente consultados para orientar as práticas diárias, conforme apontam as análises de legislação trabalhista (OLIVEIRA, 2021).

A urgência de se garantir segurança jurídica e previsibilidade normativa para o setor é um ponto crucial para a gestão eficiente e ética das empresas. A criação de uma norma regulamentadora específica para a área funerária não apenas salvaguardaria os direitos dos empregadores, mas, acima de tudo, protegeria os direitos dos trabalhadores, facilitando a atuação legal e conferindo maior segurança a todos os envolvidos. Adicionalmente, essa medida resultaria em uma diminuição significativa da judicialização das relações de trabalho, fomentando um ambiente laboral mais equilibrado, que harmonize a proteção ao trabalhador com a viabilidade administrativa das empresas, um ponto constantemente enfatizado pelos juristas do trabalho (NASCIMENTO, 2016).

ARCABOUÇO NORMATIVO INADEQUADO: AS NRS 1 E 15 E A REALIDADE DO SETOR FUNERÁRIO

Este segmento se aprofunda na análise das Normas Regulamentadoras nº 1 e nº 15, destacando suas limitações e a forma como a ausência de especificidade gera um quadro de insegurança e complexidade para o setor funerário.

As disposições gerais da NR 1 e a gestão de riscos ocupacionais

A base das Normas Regulamentadoras (NRs) foi estabelecida em junho de 1978, por meio da Portaria nº 3.214 (BRASIL, 1978), e estas representam um conjunto de diretrizes essenciais para a segurança e saúde no trabalho. Derivadas dos artigos 154 a 201 da

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a observância dessas normas é compulsória para todas as empresas que empregam sob a égide da legislação trabalhista (BRASIL, 1978). O caráter mandatório dessas normas reflete a preocupação do legislador em salvaguardar a integridade física e mental dos trabalhadores, independentemente do setor de atuação (NASCIMENTO, 2016).

A NR-1 (BRASIL, 2020), em sua versão atual, trata dos princípios fundamentais da gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), com o objetivo primário de “a implementação de medidas que garantam a segurança e a saúde dos trabalhadores no ambiente de trabalho, com o objetivo de prevenir acidentes e doenças ocupacionais” (NR 1, art. 1º). Uma das atualizações mais importantes foi a implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que substituiu o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), conforme previsto na Portaria SEPRT nº 6.730/2020 (BRASIL, 2020a). Essa transição do PPRA para o PGR simboliza uma evolução na abordagem dos riscos ocupacionais, passando de uma visão mais focada no ambiente para uma gestão mais abrangente e sistêmica (OLIVEIRA, 2021).

O dever do empregador, conforme a NR-1 (BRASIL, 2020), é “cumprir e fazer cumprir as disposições legais sobre segurança e saúde no trabalho, proporcionando condições adequadas para o desempenho das atividades” (NR 1, art. 2º). Este imperativo legal ressalta a responsabilidade ativa e contínua das empresas na proteção de seus funcionários. No entanto, para o setor funerário, a generalidade dessa norma representa um desafio. Sem diretrizes específicas, a interpretação e aplicação do PGR tornam-se subjetivas, o que pode levar a falhas na identificação e controle de riscos peculiares à atividade, como a exposição a agentes biológicos de alto risco ou o desgaste psicológico severo (DELGADO, 2023).

A insalubridade na NR 15: uma norma ampla para riscos particulares

A NR-15 (BRASIL, 2025), regulamentada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, estabelece os critérios para a caracterização dos níveis de insalubridade, os limites de tolerância e as medidas de proteção obrigatórias para empregados expostos a agentes nocivos à saúde. A norma define como atividade ou operação insalubre aquela que, “por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponha os empregados a agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância fixados nesta Norma” (NR 15, art. 189). Para esses trabalhadores, é assegurado o adicional de insalubridade, calculado sobre o salário mínimo vigente, proporcional ao grau de risco (NR 15, art. 192). Essa compensação financeira visa mitigar os impactos da exposição a condições adversas, embora a primazia seja sempre pela eliminação do risco (OLIVEIRA, 2021).

Para o setor funerário, a aplicabilidade da **NR-15** é inquestionável, pois os profissionais estão em constante contato com agentes biológicos, químicos e físicos.

O manuseio de corpos, vísceras, fluidos e a necessidade de limpeza e higienização de urnas, veículos e instalações os expõem a um cenário de risco elevado, conforme a própria definição da norma e a interpretação pericial de suas disposições (NASCIMENTO, 2016).

Os percentuais do adicional de insalubridade são claros: 40% para grau máximo, 20% para grau médio e 10% para grau mínimo. A norma ainda estipula que, se houver mais de um fator de insalubridade, apenas o de grau mais elevado será considerado para efeito de acréscimo salarial, vedando a percepção cumulativa (BRASIL, 1978, p. 3).

O item 15.4.1.1 da NR 15 (BRASIL, 1978, p. 3) delega à autoridade regional competente em segurança e saúde do trabalhador a responsabilidade de fixar o adicional de insalubridade, desde que a condição seja comprovada por laudo técnico emitido por engenheiro ou médico do trabalho devidamente habilitado. Essa prerrogativa é exercida quando se verifica a impraticabilidade da eliminação ou neutralização do risco. A lógica por trás dessa disposição é clara: a prioridade máxima é eliminar o agente insalubre; o adicional é uma medida compensatória de último recurso, como ressaltado pela doutrina (OLIVEIRA, 2021).

No entanto, a mera apresentação de um laudo técnico elaborado pela empresa não possui um efeito exoneratório automático sobre a responsabilidade do empregador. É fundamental que esse laudo seja produzido com base em normas técnicas rigorosas, com fundamentos idôneos e que reflitam fielmente as condições operacionais e ambientais reais da empresa. A praxe tem demonstrado a existência de laudos genéricos, incompletos ou desconectados da realidade laboral, o que pode acarretar na responsabilização solidária tanto do empregador quanto do profissional responsável, seja na esfera civil, trabalhista ou, em alguns casos, penal. Essa situação se agrava quando vícios no laudo contribuem para a exposição não neutralizada dos trabalhadores a riscos, conforme alertam os especialistas em perícias trabalhistas.

A Justiça do Trabalho não se vincula irrestritamente ao laudo técnico produzido pela empresa, que serve, em essência, como instrumento de defesa. A força probatória decisiva em um processo judicial reside na perícia judicial, realizada por um perito de confiança do juízo e conduzida conforme as diretrizes do Código de Processo Civil (arts. 464 a 489). Se for constatada fraude, inconsistência ou qualquer tentativa de mascarar a realidade no laudo empresarial, o magistrado tem plena autonomia para desconsiderá-lo integralmente, baseando sua sentença nos fatos provados nos autos. Assim, um laudo mal elaborado, omissos ou fraudulentos não só perde sua validade no processo, como pode agravar significativamente a situação jurídica do empregador, gerando um problema adicional de grande monta (NASCIMENTO, 2016).

Atualmente, no Brasil, a ausência de uma norma específica para o setor funerário impõe a aplicação análoga da NR-15, em seu Anexo 14 (Agentes Biológicos). Essa aplicação é guiada pela jurisprudência já consolidada e pelos laudos periciais que balizam a caracterização do grau de insalubridade. Embora a norma não mencione explicitamente

cadáveres, a interpretação técnica e pericial reconhece que o manuseio de corpos, vísceras, fluidos, secreções e materiais contaminados no processo funerário é equiparado à exposição de profissionais da saúde a agentes biológicos de alto risco, justificando o reconhecimento da insalubridade em grau máximo (OLIVEIRA, 2021).

A emergência dos riscos psicossociais na NR 1: um novo horizonte para a saúde mental no trabalho

O panorama jurídico brasileiro vem testemunhando uma crescente e necessária preocupação com a saúde mental; e os riscos psicossociais intrínsecos à dinâmica laboral moderna. Este movimento reflete uma compreensão mais aprofundada de que o ambiente de trabalho vai além dos riscos físicos; e químicos. A Portaria MTE nº 1.419/2024 (BRASIL, 2024), com vigência a partir de 25 de maio de 2026, é um marco significativo, pois altera a NR-1 para tornar compulsória a inclusão desses riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Essa alteração impõe desafios consideráveis e trará implicações jurídicas; e previdenciárias de grande relevância, especialmente para setores como o funerário, que operam com alta exposição a fatores estressores (DELGADO, 2023).

O ambiente de trabalho no setor funerário é, por sua própria natureza, altamente suscetível ao desenvolvimento de agravos à saúde mental. Funcionários estão em contato contínuo com o luto; a morte; e o sofrimento alheio, frequentemente submetidos a jornadas de trabalho extenuantes. Essa exposição persistente cria um cenário propício para o surgimento de doenças psicossociais, como estresse crônico; *burnout*; depressão; ansiedade; e Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT). As consequências desses quadros reverberam diretamente nos campos do Direito do Trabalho; e da Previdência Social, gerando custos humanos e financeiros significativos (OLIVEIRA, 2021).

A modificação na redação da NR-1 transcende uma mera alteração procedimental. Ao expandir o conceito de “perigo ou fator de risco ocupacional” para abranger explicitamente os elementos de natureza psicossocial (BRASIL, 2024), a norma eleva o patamar de exigência para a gestão da saúde mental nas organizações.

Juridicamente, as empresas, e o setor funerário em particular, deverão cumprir novas obrigações: a partir de maio de 2026, será exigida a identificação pormenorizada; e a avaliação quantitativa dos fatores de risco psicossociais. Isso implicará na necessidade de implementar métodos de análise capazes de captar a subjetividade e a complexidade desses riscos, utilizando ferramentas como questionários psicométricos validados; entrevistas; e grupos focais com os empregados (BRASIL, 2024).

Além disso, a adoção de medidas de prevenção; e de controle se tornará uma obrigação inegociável para os empregadores. Isso inclui o mapeamento dos riscos e a elaboração de um plano de ação com medidas preventivas; e corretivas, visando eliminar; ou mitigar os riscos detectados. O setor funerário, em especial, deve priorizar não apenas as medidas voltadas às condições físicas, mas também os aspectos organizacionais; e

emocionais, e os fatores que geram impacto diário sobre seus trabalhadores. É crucial também o monitoramento; e a reavaliação contínua dos processos. O PGR deve ser entendido como um documento dinâmico, que exige a reavaliação regular das medidas implementadas (BRASIL, 2020a), garantindo sua eficácia ao longo do tempo.

Entende-se, portanto, que a proteção à saúde; e segurança no trabalho transcende uma simples obrigação contratual; ela se configura como uma **norma de** ordem pública; cogente; e absolutamente indisponível, destinada a assegurar a integridade física; mental; e social do empregado. Esse entendimento é chancelado pela própria NR-1, que em seu princípio fundamental estabelece o dever do empregador na implementação de medidas de prevenção por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR); e do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), aplicáveis a qualquer atividade econômica.

Nascimento (2016, p. 332) afirma que essa imposição “decorre da própria essência do contrato de trabalho, não podendo ser afastado nem mesmo pela vontade das partes, uma vez que se trata de imposição legal voltada à proteção da dignidade da pessoa humana no ambiente laboral.” Desse modo, a ausência de uma normativa específica para o setor funerário não exige o empregador do dever de cumprir integralmente os requisitos da NR-1, adotando todas as medidas necessárias para identificar perigos, avaliar riscos, implementar ações de prevenção; e controle, e realizar um monitoramento contínuo, com foco primordial nos agentes biológicos, resíduos contaminantes; e no severo desgaste psicossocial inerente a esse segmento.

No que tange à responsabilidade civil; e previdenciária, a negligência dos riscos psicossociais pode acarretar ao empregador a responsabilidade civil por danos materiais (incluindo despesas médicas); e morais ao trabalhador. Adicionalmente, o artigo 120 da Lei nº 8.213/1991 (BRASIL, 1991) confere ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a prerrogativa de propor ações regressivas contra empresas que, por dolo; ou culpa, causem acidentes de trabalho; ou doenças ocupacionais, buscando o ressarcimento dos valores pagos a título de benefícios previdenciários. Essa é uma ferramenta legal importante para reequilibrar as finanças públicas e responsabilizar empresas negligentes (DELGADO, 2023).

Apesar dos desafios que surgem com as novas exigências, muitos empregadores têm percebido as alterações como oportunidades para mitigar riscos jurídicos; e previdenciários. Ao priorizar a saúde mental de seus funcionários, as empresas do setor funerário não apenas cumprem uma determinação legal; e constitucional, mas também promovem um ambiente de trabalho mais produtivo; e uma substancial redução de passivos trabalhistas. Assim, a nova norma se revela um investimento estratégico a longo prazo, com benefícios tangíveis para todos os envolvidos (NASCIMENTO, 2016).

POLÍTICAS PÚBLICAS, REGULAÇÃO SETORIAL, E O DESAFIO DA EFETIVIDADE NO SETOR FUNERÁRIO

A discussão sobre as Normas Regulamentadoras e a segurança no trabalho do setor funerário não pode ser dissociada do panorama das políticas públicas e da regulação setorial. Em um país como o Brasil, a ausência de diretrizes específicas para um setor tão vital pode ser vista como uma lacuna na própria governança da saúde pública e do trabalho decente. As políticas públicas são o conjunto de ações e decisões de governo que buscam solucionar problemas e melhorar a qualidade de vida da população (NASCIMENTO, 2016).

No contexto funerário, essas políticas deveriam abranger não apenas a saúde dos trabalhadores, mas também a biossegurança no manuseio de corpos e a dignidade do luto, refletindo uma visão integral do serviço prestado (DELGADO, 2023).

A intersecção entre saúde pública, direitos trabalhistas e o setor funerário

A atividade funerária, intrinsecamente ligada ao descarte adequado de resíduos biológicos e ao controle de agentes patogênicos, possui um elo indissociável com a saúde pública. A forma como os serviços são executados impacta diretamente a comunidade, não apenas no aspecto sanitário, mas também no social, ao lidar com momentos de fragilidade humana (BRASIL, 2020). Desse modo, o Estado, por meio de suas políticas públicas, tem o dever de garantir que essa atividade essencial seja exercida com o máximo de segurança para todos, incluindo os trabalhadores envolvidos.

A Constituição Federal (BRASIL, 1988), ao consagrar a saúde como direito de todos e dever do Estado (art. 196), impõe uma responsabilidade direta na formulação de políticas que protejam aqueles que atuam em ambientes de risco biológico e psicossocial elevado (DELGADO, 2023).

A ausência de uma legislação específica para o setor funerário no Brasil, conforme discutido nos capítulos anteriores, força a aplicação de normas genéricas que não foram concebidas para as particularidades dessa realidade. Essa situação gera uma sobrecarga para os órgãos de fiscalização e para o próprio sistema judiciário, que precisam interpretar e adaptar regulamentos a um contexto para o qual não foram originalmente desenhados (OLIVEIRA, 2021).

Uma política pública eficaz para o setor exigiria um olhar integrado, que considerasse a complexidade das operações, os múltiplos riscos envolvidos e a necessidade de padronização de procedimentos, visando a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, e a mitigação de litígios.

O papel das agências reguladoras e a urgência da normatização específica

No Brasil, diversas agências reguladoras e órgãos ministeriais são responsáveis por garantir a efetividade das políticas públicas em diferentes setores. No campo da

segurança e saúde no trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio das Normas Regulamentadoras, desempenha um papel central. Contudo, a generalidade das NRs 1 e 15 para o setor funerário demonstra uma falha na capacidade regulatória de abranger todas as especificidades das atividades de alto risco. A criação de uma norma específica para o setor funerário representaria um avanço significativo na política pública de proteção ao trabalhador e à saúde coletiva (NASCIMENTO, 2016).

Essa normatização específica deveria detalhar os requisitos de biossegurança para o manuseio de corpos, incluindo a tanatopraxia; os critérios de exposição a agentes químicos; as diretrizes para o controle de riscos psicossociais, dada a natureza do trabalho; e as exigências para o fornecimento e fiscalização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequados (OLIVEIRA, 2021).

Além disso, a norma poderia estabelecer diretrizes claras para a elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e do Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT) adaptados à realidade do setor, facilitando o cumprimento das obrigações por parte dos empregadores e a fiscalização pelos órgãos competentes. A ausência de tal regulação leva a interpretações subjetivas e à consequente judicialização, sobrecarregando o sistema de justiça e gerando instabilidade nas relações de trabalho.

O cenário de judicialização e a necessidade de prevenção

A recorrente judicialização de casos envolvendo insalubridade no setor funerário é um reflexo direto da insuficiência regulatória e da falta de clareza nas políticas públicas (DELGADO, 2023). A alta incidência de reconhecimento de grau máximo de insalubridade em perícias trabalhistas, conforme apontado anteriormente, não é apenas uma estatística; é um indicativo de que os riscos inerentes à atividade não estão sendo adequadamente prevenidos ou neutralizados. Essa situação gera não só custos financeiros significativos para as empresas, decorrentes de condenações e indenizações, mas também um desgaste social e emocional para os trabalhadores, que se veem obrigados a buscar na justiça o reconhecimento de seus direitos.

Uma política pública eficaz deveria priorizar a prevenção em detrimento da remediação. Isso significa investir em regulamentação clara, em campanhas de conscientização para empregadores e empregados, em programas de treinamento específicos para o setor e em fiscalizações mais direcionadas e educativas (NASCIMENTO, 2016).

A padronização de procedimentos de biossegurança, a promoção da saúde mental e o desenvolvimento de um ambiente de trabalho seguro e saudável são pilares de uma política pública que visa não apenas evitar litígios, mas, fundamentalmente, proteger a dignidade e a vida dos trabalhadores. A experiência das convenções coletivas, que buscam suprir as lacunas da legislação, demonstra a capacidade do próprio setor de construir soluções, reforçando a necessidade de o Estado internalizar e oficializar essas boas práticas em normas de caráter geral.

DISCUSSÕES: A PROBLEMÁTICA DAS HIPÓTESES E OS CAMINHOS PARA A SOLUÇÃO

As hipóteses que guiaram esta investigação centraram-se na premissa de que a insuficiência das Normas Regulamentadoras nº 1 e nº 15, em sua generalidade, gera profunda insegurança jurídica e impacta diretamente a gestão de riscos e a saúde dos trabalhadores no setor funerário brasileiro. As discussões a seguir visam responder a essas hipóteses, aprofundando os achados e correlacionando-os com o referencial teórico apresentado.

A confirmação da insegurança jurídica e o impacto na gestão de riscos

Nossa pesquisa confirmou a primeira hipótese de forma contundente: a generalidade das NRs 1 e 15 cria um cenário de significativa insegurança jurídica para o setor funerário. Essa falta de clareza normativa obriga empresas e trabalhadores a operarem em um terreno pantanoso, onde a interpretação subjetiva das leis se torna a regra, e não a exceção. A ausência de um anexo específico na NR 15, por exemplo, que trate diretamente das peculiaridades da tanatopraxia e do manuseio de corpos, força a aplicação analógica do Anexo 14 (Agentes Biológicos). Embora essa analogia tenha sido validada pela jurisprudência, ela ainda carece da precisão necessária para uma gestão de riscos verdadeiramente eficaz e transparente (OLIVEIRA, 2021).

Essa imprecisão normativa não apenas dificulta a elaboração de documentos cruciais como o PGR e o LTCAT, como também expõe os empregadores a uma crescente judicialização de demandas trabalhistas. A alta taxa de reconhecimento do adicional de insalubridade em grau máximo em perícias judiciais, conforme observado, é um indicativo claro de que a gestão de riscos não está sendo adequadamente orientada pela legislação atual. Isso reforça a tese de que a omissão regulatória fragiliza a capacidade das empresas de se protegerem legalmente, transformando a prevenção em uma batalha interpretativa (DELGADO, 2023).

Os riscos psicossociais e a evolução necessária da NR 1

A segunda hipótese, que abordava a importância crescente dos riscos psicossociais, também foi amplamente validada. A vindoura alteração da NR 1, que tornará compulsória a inclusão desses riscos no PGR a partir de maio de 2026 (BRASIL, 2024), representa um avanço inegável na política pública de saúde e segurança no trabalho. No entanto, para o setor funerário, essa mudança impõe um desafio particularmente complexo. A exposição contínua ao luto, à morte e ao sofrimento alheio, somada a jornadas de trabalho desgastantes, já torna esses profissionais altamente vulneráveis a condições como *burnout*, depressão e TEPT (NASCIMENTO, 2016).

Apesar do reconhecimento normativo da importância dos riscos psicossociais, a efetividade de sua gestão no setor funerário dependerá de diretrizes claras e específicas. Como identificar, avaliar e mitigar esses riscos em um ambiente tão peculiar? A simples inclusão no PGR sem um anexo ou orientação detalhada para o contexto funerário pode resultar em uma superficialidade na análise, comprometendo a real proteção da saúde mental dos trabalhadores. A resposta a essa hipótese, portanto, aponta para a necessidade de que as políticas públicas sejam acompanhadas de um arcabouço técnico que traduza a intenção legal em ações práticas e mensuráveis para a realidade do setor (OLIVEIRA, 2021).

O papel das políticas públicas e a urgência da regulação específica

A terceira hipótese, que postulava a necessidade de políticas públicas mais assertivas para o setor, encontra sua confirmação na análise da recorrente judicialização e das lacunas regulatórias. A intervenção estatal, por meio de normas claras e específicas, é a chave para transformar o cenário atual de incerteza em um ambiente de maior previsibilidade e segurança. O setor funerário, por sua essencialidade e pelos riscos que envolve, demanda uma regulação que vá além da analogia e da interpretação genérica (BRASIL, 1988).

A ausência de uma NR dedicada ao setor é um exemplo de falha de política pública. Ela impede a padronização, dificulta a fiscalização eficaz e sobrecarrega o sistema judicial com demandas que poderiam ser prevenidas por uma legislação mais adequada. A experiência das convenções coletivas mostra que o setor já está buscando suas próprias soluções, mas estas não substituem a força de uma norma geral e obrigatória (NASCIMENTO, 2016).

As propostas de aperfeiçoamento normativo, portanto, não são apenas recomendações; são um chamado urgente para que as políticas públicas reconheçam as particularidades do setor funerário e ofereçam as ferramentas legais necessárias para garantir a dignidade do trabalho e a saúde pública, respondendo de forma prática e efetiva às hipóteses levantadas.

PROPOSTAS DE APERFEIÇOAMENTO NORMATIVO; E MELHORIA DA GESTÃO NO SETOR FUNERÁRIO

A análise aprofundada das lacunas normativas e de seus impactos diretos no setor funerário evidencia uma necessidade urgente de ação. Para que a segurança jurídica e a proteção dos trabalhadores se tornem uma realidade palpável, é imprescindível que se estabeleça um conjunto de propostas concretas, com o apoio e o direcionamento das políticas públicas.

Criação de anexo específico na NR 15 para o setor funerário

A principal proposta, e a mais crucial para o setor, é a criação de um anexo específico na Norma Regulamentadora nº 15 (Atividades e Operações Insalubres), dedicado exclusivamente às atividades do setor funerário. Este anexo deve detalhar os critérios de caracterização da insalubridade para cada etapa do processo, desde o manuseio inicial de corpos até a preparação e descarte de resíduos. Nele, devem ser abordados de forma exaustiva:

- **Riscos biológicos:** especificar os agentes patogênicos de maior incidência no setor; os procedimentos de controle de infecção; o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequados para cada tarefa (e.g., luvas de alta resistência, máscaras PFF3, óculos de proteção); e a obrigatoriedade de vacinação e exames periódicos específicos para os trabalhadores (OLIVEIRA, 2021).
- **Riscos químicos:** delimitar os limites de tolerância para substâncias como o formol e outros produtos químicos utilizados na tanatopraxia e higienização; e as medidas de ventilação e exaustão necessárias nos ambientes de trabalho (BRASIL, 2025).
- **Riscos ergonômicos:** Indicar diretrizes para o levantamento e transporte de corpos, visando a prevenção de lesões musculoesqueléticas, com o uso de equipamentos de auxílio e técnicas adequadas (NASCIMENTO, 2016).

A criação desse anexo proporcionaria a tão almejada segurança jurídica, padronizando a interpretação e aplicação da norma, tanto para empregadores quanto para os órgãos fiscalizadores.

Desenvolvimento de protocolos formais de biossegurança e controle sanitário

Complementarmente à norma específica, é fundamental o desenvolvimento; e a implementação de protocolos formais de biossegurança; e controle sanitário, direcionados à gestão dos riscos biológicos. Esses protocolos devem ser baseados nas melhores práticas internacionais e nas recomendações de órgãos de saúde, como a ANVISA, mas adaptados à realidade operacional do setor funerário brasileiro. Eles devem contemplar:

- **Procedimentos padronizados:** detalhamento passo a passo de todas as operações, desde a chegada do corpo até seu destino final, com foco na minimização da exposição a agentes biológicos. Isso incluiria procedimentos para paramentação; desparamentação; desinfecção de ambientes; e descarte de materiais contaminados (BRASIL, 2020a).
- **Treinamento contínuo e documentado:** A obrigatoriedade de programas de treinamento teórico e prático regulares para todos os colaboradores, com registro formal da participação e da avaliação da aprendizagem. Esses treinamentos devem abranger desde a identificação de riscos até o uso correto dos EPIs e os procedimentos de emergência (DELGADO, 2023).

- **Controle de qualidade e auditorias internas:** Implementação de um sistema de controle de qualidade para os processos de biossegurança, com auditorias internas periódicas para verificar a conformidade com os protocolos e identificar pontos de melhoria (OLIVEIRA, 2021).

Esses protocolos, uma vez formalizados e disseminados, seriam uma ferramenta poderosa para a prevenção de acidentes e doenças, reduzindo a necessidade de judicialização e fortalecendo o *compliance* das empresas.

Inclusão detalhada de riscos psicossociais no PGR e suporte à saúde mental

A vindoura obrigatoriedade de incluir os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), conforme a Portaria MTE nº 1.419/2024 (BRASIL, 2024), é um avanço crucial, mas necessita de desdobramentos específicos para o setor funerário. As propostas neste sentido incluem:

- **Diretrizes específicas para avaliação:** o desenvolvimento de guias e ferramentas para a identificação e avaliação quantitativa dos fatores de risco psicossociais que são intrínsecos ao trabalho com a morte e o luto. Isso pode envolver a utilização de questionários psicométricos validados; entrevistas; e grupos focais, adaptados para captar a complexidade emocional e o estresse vivenciado por esses profissionais (DELGADO, 2023).
- **Programas de suporte à saúde mental:** a implementação de programas de apoio psicológico e psicossocial obrigatórios para os trabalhadores, incluindo sessões de *briefing* pós-incidente, acompanhamento terapêutico e acesso a profissionais especializados. Essas ações devem ser encaradas como parte integrante da gestão de riscos, e não apenas como um benefício adicional (NASCIMENTO, 2016).
- **Gestão de jornada e carga de trabalho:** Estabelecimento de diretrizes para a gestão da jornada e da carga de trabalho, visando evitar a exaustão e o *burnout*, reconhecendo a natureza ininterrupta e emocionalmente exigente do serviço funerário.

Essas medidas, integradas ao PGR, fariam da gestão da saúde mental uma prioridade tangível, mitigando os passivos trabalhistas decorrentes de doenças ocupacionais de caráter psicossocial e promovendo um ambiente de trabalho mais humano e equilibrado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como analisamos, é evidente que o problema central está justamente na omissão normativa, falando especificamente sobre o setor funerário, e as atividades que envolvem a manipulação de cadáveres, como é o caso dos tanatopraxistas.

Na prática observamos uma enorme lacuna legislativa que gerou não só uma insegurança jurídica, como também uma série de conflitos interpretativos tanto na esfera administrativa quanto no âmbito judicial.

Aqui a tese que defendemos é muito clara: a simples aplicação por analogia da NR-15 deixa ainda uma lacuna na proteção trabalhista, além de comprometer a segurança jurídica, a responsabilidade social e a preservação da saúde pública. Pois sua simples aplicação não contempla toda a complexidade que envolve o dia-a-dia dos empregadores e empregados (OLIVEIRA, 2021).

Assim sendo, reafirmamos, de maneira categórica, a importância e urgência na criação de anexos específicos dentro das próprias Normas Regulamentadoras, além da criação de protocolos padronizados e formais de biossegurança e sanitários, alinhados com a legislação trabalhista, ambiental e sanitária. Aqui estamos buscando a proteção não somente do empregador, mas também do empregado, mitigando riscos e evitando passivos, promovendo uma relação de trabalho segura, juridicamente e socialmente responsável (NASCIMENTO, 2016).

Ao negligenciar a criação do PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) e mantê-lo atualizado, ou mesmo não possuir um LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho) formalizado, a empresa está exposta automaticamente a um risco jurídico muito grande. Somando a ausência de treinamentos frequentes sobre biossegurança, o não fornecimento e mesmo a falta de fiscalização do uso efetivo de EPIs adequados, caracteriza falha grave no cumprimento das normas de segurança ocupacional. E pior, quando a empresa ignora os riscos psicossociais inerentes à atividade do setor, que expõem constantemente o empregado ao fator morte, luto e sofrimento, isso aliado à ausência de registros formais sobre procedimentos de desinfecção, segurança e controle de riscos, evidencia não só um passivo trabalhista, mas também a fragilidade da empresa perante as fiscalizações e claro eventuais demandas judiciais. Juridicamente falando isso não é apenas imprudência, mas sim é abrir a porta para ações trabalhistas, multas administrativas e em alguns casos até responsabilidade civil por omissão na gestão de riscos (DELGADO, 2023).

Reforça-se também que a NR-1 em seu escopo deixa muito claro que o empregador deve implementar o PGR e este precisa estar alinhado à prevenção dos riscos ocupacionais, incluindo biológicos os quais são mais relevantes no setor funerário. Posso afirmar diante do estudo, dados obtidos e demais informações coletadas, que atualmente muitas empresas vivem sob alto risco de passivo trabalhista por falta de *compliance* e gestão correta do seu negócio. O setor precisa urgentemente ser olhado para que ocorra uma alteração na legislação de forma técnica, clara, objetiva e justa (BRASIL, 2020).

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto n.º 10.282, de 20 de março de 2020**. Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 mar. 2020.

BRASIL. **Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras — NR do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 6 jul. 1978.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE n.º 1.419, de 20 de dezembro de 2024**. Altera a NR-1 para incluir os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 dez. 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.419-de-20-de-dezembro-de-2024-536141124>. Acesso em: 12 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora n.º 1 — Disposições Gerais**. Redação aprovada pela Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/visualizar-a-norma-regulamentadora-n-1-disposicoes-gerais>. Acesso em: 12 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora n.º 15 — Atividades e Operações Insalubres**. Redação atualizada. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/visualizar-a-norma-regulamentadora-n-15-atividades-e-operacoes-insalubres>. Acesso em: 12 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora n.º 6 — Equipamento de Proteção Individual — EPI**. Redação atualizada. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/visualizar-a-norma-regulamentadora-n-6-equipamento-de-protecao-individual-epi>. Acesso em: 12 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora n.º 32 — Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde**. Portaria SEPRT nº 485, de 11 de novembro de 2005. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 nov. 2005.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao direito do trabalho**. 44. ed. São Paulo: LTr, 2016.

OLIVEIRA, S. G. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional: teoria e prática**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2021.

SALARIO.COM.BR. **Piso salarial dos agentes funerários no Ceará em 2024**. Disponível em: <https://www.salario.com.br/profissao/agente-funerario-ce>. Acesso em: 12 jun. 2025.

SEFESP. Sindicato das Empresas Funerárias do Estado de São Paulo. **Convenção Coletiva de Trabalho SEFESP-SEMCESP 2023–2024**. Disponível em: <https://www.sefesp.com.br>. Acesso em: 12 jun. 2025.

SINEF/METROPAX. **Acordo Coletivo de Trabalho 2022–2024**. Ministério do Trabalho e Emprego — Mediador. Disponível em: <https://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador>. Acesso em: 12 jun. 2025.