

Protocolo de **Apuração:** a diferença entre **investigar e reagir**



142.828
novos processos
de assédio moral em 2025.

+22%

em relação ao ano anterior



12.813
novas ações de
assédio sexual em 2025.

+40%

em relação ao ano anterior

Os números são do próprio TST e mostram que o tema saiu do campo da exceção e entrou na **rotina do compliance trabalhista.**



Receber a denúncia é só o começo

O que importa a partir daí
é a qualidade da apuração.



Apuração estruturada

A ISO/TS 37008: 2023 orienta todo o processo: escopo definido, preservação das evidências, sequência lógica de depoimentos e relatório final que separa fatos apurados de conclusões.



Tratamento de Dados

Base legal na LGPD, acesso restrito, descarte ao fim do prazo necessário e cuidado redobrado em casos que envolvem saúde ou orientação sexual (LGPD, art. 11).



Conecta com a NR-1

Uma apuração bem conduzida alimenta o PGR e comprova que a empresa trata prevenção como política, não como reação.



Ausência do protocolo custa caro

A falta desse processo aparece com frequência em condenações. Em outubro de 2025, o TST manteve a condenação de duas empresas após a própria empregadora confessar que não tinha medidas internas de prevenção ao assédio.



Sua empresa tem, hoje, um protocolo formal de apuração, ou cada denúncia vira um processo criado do zero?

