



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

PROCESSO TRT PROAD 2436/2019

RESOLUÇÃO Nº 067/2021

(ALTERADA PELAS RESOLUÇÕES NºS 007/2022, 007/2023 E 033/2024)

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

O EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e, em sessão ordinária *on line* hoje realizada, sob a Presidência da Excelentíssima Senhora Graziela Leite Colares, Presidente, presentes os Excelentíssimos Senhores Maria Valquíria Norat Coelho, Vice-Presidente; Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, Georgenor de Sousa Franco Filho, José Edílsimo Eliziário Bentes, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Gabriel Napoleão Velloso Filho, Marcus Augusto Losada Maia, Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, Luis José de Jesus Ribeiro, Walter Roberto Paro, Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga, Maria Zuíla Lima Dutra, Paulo Isan Coimbra da Silva Júnior, Raimundo Itamar Lemos Fernandes Júnior e Antonio Oldemar Coelho dos Santos, Desembargadores do Trabalho; e a Excelentíssima Senhora Procuradora Regional do Trabalho, Doutora Cintia Nazaré Pantoja Leão; e

CONSIDERANDO a diretriz contida na Seção V - Da Valorização e do Ambiente de Trabalho - da Resolução CNJ nº 240, de 9 de setembro de 2016, que recomenda, no seu inciso XII do art. 8º, que sejam instituídas regras de conduta ética e realizadas ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução CSJT nº 237, de 23 de abril de 2019, que institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus;

CONSIDERANDO o previsto no Art. 34 da Resolução TRT8 nº 4, de 10 de fevereiro de 2020, que prevê a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral como instrumento de viabilização da Política de Gestão de Pessoas deste Tribunal, no que concerne às diretrizes da temática de



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

valorização e ambiente de trabalho;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução CNJ n° 351, de 28 de outubro de 2020, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO o previsto na Resolução TRT8 n° 49, de 14 de junho de 2021, que referenda a aprovação do Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região para o período de 2021 a 2026 e dá outras providências;

CONSIDERANDO que constitui objetivo estratégico da Justiça do Trabalho da Oitava Região promover o trabalho decente e a sustentabilidade;

CONSIDERANDO o que consta do Processo PROAD 2436/2019; e

CONSIDERANDO a deliberação do Egrégio Tribunal Pleno em sessão ordinária *on line* do dia 13 de setembro de 2021;

RESOLVE instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, conforme abaixo:

CAPÍTULO I

Das Disposições Iniciais

Art. 1º A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação na Justiça do Trabalho da Oitava Região tem como finalidade a promoção do trabalho digno, saudável, seguro e sustentável, buscando coibir, dessa forma, condutas que configurem assédio e discriminação no ambiente do trabalho.

Parágrafo único. Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

Art. 2º Para os fins desta Resolução, serão consideradas as definições e princípios previstos, respectivamente, nos Artigos 2º e 3º da Resolução CNJ n° 351/2020.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

CAPÍTULO II

Das Diretrizes e Ações de Prevenção

Art. 3º São diretrizes gerais da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação na Justiça do Trabalho da Oitava Região:

I - a promoção de um ambiente de trabalho seguro, saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a diversidade;

II - a implementação de uma cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;

III - o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;

IV - a conscientização e o fomento de campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências das práticas discriminatórias e assediadoras;

V - a capacitação de magistrados, gestores, servidores, estagiários, aprendizes e empregados de empresas prestadoras de serviço visando à prevenção de conflitos;

VI - o monitoramento de atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho;

VII - o incentivo a soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;

VIII - a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;

IX - o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

X - a avaliação periódica do tema nas pesquisas de clima organizacional.

§ 1º Os programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverão prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e enfrentamento da



PODER JUDICIÁRIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho.

§ 2º Os gestores deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho.

§ 3º O atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde.

Art. 4º A prevenção e o enfrentamento às práticas de assédio e discriminação terão sua base na gestão e organização do trabalho, observadas as diretrizes previstas no Art. 5º da Resolução CNJ nº 351/2020, destacando-se a responsabilidade dos gestores na análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados em suas unidades, assim como na promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

Parágrafo único. Cabe ao gestor o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, devendo buscar suporte das instâncias e áreas competentes sempre que necessitarem de apoio, em especial nas temáticas de resolução de conflitos, enfrentamento ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

Art. 5º Será oferecido acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho, observando-se as diretrizes e recomendações previstas no Capítulo VI da Resolução CNJ nº 351/2020.

Art. 6º O Comitê de Ética e Integridade do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região deverá: *(Redação dada pela Resolução TRT8 nº 007/2023)*

I – elaborar cartilha contendo:



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

- a) informações sobre a conceituação, a caracterização, as consequências do assédio e discriminação;
- b) as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias;
- c) as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das denúncias;
- d) outras questões relevantes para o bom desenvolvimento desta Política;

Parágrafo único. A cartilha deverá ser disponibilizada em local visível ao público e no Portal do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região.

CAPÍTULO III

Dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

(Redação dada pela Resolução TRT8 nº 033/2024)

Art. 7.º Os subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação da 8.a Região, do Tribunal e do Foro de 1.º Grau (Pará e Amapá), serão integrados pelos seguintes membros efetivos: *(artigo alterado pela Resolução TRT8 nº 033/2024)*

I - Subcomitê do Tribunal: *(inciso alterado pela Resolução TRT8 nº 033/2024)*

a) um(a) Desembargador(a) do Trabalho, indicado(a) pela Presidência, que coordenará o Subcomitê; *(alínea alterada pela Resolução TRT8 nº 007/2023).*

b) um(a) servidor(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares; *(alínea alterada pela Resolução TRT8 nº 033/2024).*

c) um(a) terceirizado(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares; *(alínea alterada pela Resolução TRT8 nº 033/2024).*

d) um(a) servidor(a) com deficiência ou pertencente a grupo vulnerabilizado indicado(a) pelo Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão; e *(alínea alterada pela Resolução TRT8 nº 033/2024).*



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

e) um(a) servidor (a) que represente a diversidade de gênero, devendo, caso necessário, a Presidência, ao realizar as indicações a seu encargo, privilegiar mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+. *(alínea alterada pela Resolução TRT8 nº 033/2024).*

II - Subcomitê do Foro de 1.º Grau no Estado do Pará: *(inciso alterado pela Resolução TRT8 nº 033/2024).*

a) um magistrado(a) indicado(a) pela Presidência, que coordenará o Subcomitê; *(alínea alterada pela Resolução TRT8 nº 007/2023).*

b) um(a) servidor(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares; *(alínea alterada pela Resolução TRT8 nº 033/2024).*

c) um(a) terceirizado(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares; *(alínea alterada pela Resolução TRT8 nº 033/2024).*

d) um(a) servidor(a) com deficiência ou pertencente a grupo vulnerabilizado indicado(a) pelo Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão; e *(alínea alterada pela Resolução TRT8 nº 033/2024).*

e) um(a) servidor (a) que represente a diversidade de gênero, devendo, caso necessário, a Presidência, ao realizar as indicações a seu encargo, privilegiar mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+. *(alínea alterada pela Resolução TRT8 nº 033/2024).*

III - Subcomitê do Foro de 1.º Grau no Estado do Amapá: *(inciso incluído pela Resolução TRT8 nº 033/2024)*

a) um magistrado(a) indicado(a) pela Presidência, que coordenará o Subcomitê; *(alínea incluída pela Resolução TRT8 nº 033/2024).*

b) um (a) servidor(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares; *(alínea incluída pela Resolução TRT8 nº 033/2024).*

c) um(a) terceirizado(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares; *(alínea incluída pela Resolução TRT8 nº 033/2024).*



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

d) um(a) servidor(a) com deficiência ou pertencente a grupo vulnerabilizado indicado(a) pelo Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão; e *(alínea incluída pela Resolução TRT8 nº 033/2024)*.

e) um(a) servidor (a) que represente a diversidade de gênero, devendo, caso necessário, a Presidência, ao realizar as indicações a seu encargo, privilegiar mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+. *(alínea incluída pela Resolução TRT8 nº 033/2024)*.

Art. 8º Os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Tribunal e do Foro de 1º Grau, além das atribuições relacionadas ao tratamento das notícias de assédio e discriminação previstas no Capítulo IV, serão responsáveis: *(caput alterado pela Resolução TRT8 nº 007/2023)*.

I - pelo monitoramento, avaliação e fiscalização da adoção desta Política;

II - pela contribuição ao desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e sexual;

III - pela solicitação de relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

IV - pela sugestão de medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho;

V - pela representação aos órgãos disciplinares da ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral ou sexual;

VI - pelo alerta sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou assédio sexual;

VII - pela elaboração de recomendações e solicitação de providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio;

VIII - pela articulação com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos dos subcomitês indicados no caput. *(inciso alterado pela Resolução TRT8 nº 007/2023)*.

Parágrafo único. Os Subcomitês indicados no caput não substituem as Comissões de sindicância e de processo administrativo



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

disciplinar. *(parágrafo alterado pela Resolução TRT8 nº 007/2023).*

CAPÍTULO IV

Da Notícia de Assédio ou Discriminação

Art. 9º Qualquer pessoa que se sinta vítima ou testemunhe condutas que possam configurar modalidade de assédio ou discriminação nas relações socioprofissionais e no ambiente do trabalho poderá encaminhar a notícia desses atos às seguintes instâncias, observadas suas atribuições específicas:

I - Secretaria de Gestão de Pessoas;

II - Coordenadoria de Saúde;

III - Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Tribunal ou do Foro de 1º Grau, observando-se o disposto no § 1º; *(inciso alterado pela Resolução nº 007/2023)*

IV - Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão; *(inciso alterado pela Resolução nº 007/2023)*

V - Comitê de Ética e Integridade; *(inciso alterado pela Resolução nº 007/2023)*

VI - Corregedoria Regional e

VII - Ouvidoria.

§ 1º As unidades acima mencionadas encaminharão obrigatoriamente a notícia ao Presidente do Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Tribunal, nos casos de estarem envolvidos servidores e magistrados lotados no 2º grau e/ou servidores lotados na área administrativa, e ao Presidente do Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do Foro de 1º Grau, quando o fato ocorrer com servidores e magistrados lotados no 1º Grau. *(parágrafo alterado pela Resolução nº 007/2023)*

§ 2º A notícia poderá ser encaminhada pelas associações e sindicatos de servidores e magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região.

§ 3º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante da área de acompanhamento psicossocial e não inibe as práticas restaurativas para



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 4º A instância que receber notícia de assédio ou discriminação informará à área de acompanhamento psicossocial para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar.

§ 5º Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

Art. 10. Após o recebimento da notícia, o Presidente do respectivo Subcomitê indicado no § 1º do art. 9º designará subcomitê especializado, composto por seu Presidente e mais 2 (dois) membros dentre os demais integrantes, para tratamento da notícia. *(artigo alterado pela Resolução nº 010/2022)*

Art. 11. Após a designação, o subcomitê especializado reunir-se-á, em até 5 (cinco) dias úteis, para discutir o procedimento e ações para o tratamento da questão, assegurada a confidencialidade do procedimento *(artigo alterado pela Resolução nº 007/2023)*

I - O Presidente do subcomitê especializado ou membro(s) por ele designado(s) deverá(ão) ouvir as partes envolvidas, realizando entrevistas em local que as preserve; *(inciso alterado pela Resolução nº 007/2023)*

II - O subcomitê especializado cuidará para que as partes envolvidas tenham toda assistência, orientação e acompanhamento de que necessitem, com apoio de equipe multidisciplinar em saúde; *(inciso alterado pela Resolução nº 007/2023)*

III - As partes envolvidas poderão ser acompanhadas de pessoa de sua confiança durante sua entrevista, assim como apresentar elementos que versem sobre a comprovação dos atos.

Art. 12. O subcomitê especializado procederá a apuração da notícia, no prazo de 30 dias, prorrogável, uma única vez, por igual período, desde que justificadamente, sendo recomendável, entre outras ações, a verificação do local e das condições de trabalho, no intuito de obter informações e esclarecer os fatos, podendo solicitar os documentos e as informações necessárias. *(artigo alterado pela*



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Resolução nº 007/2023)

Parágrafo único. Portaria da Presidência irá disciplinar o fluxo do tratamento da denúncia. *(parágrafo incluído pela Resolução nº 007/2023)*

Art. 13. O subcomitê especializado irá elaborar relatório conclusivo, indicando, se for o caso, ações para prevenção e resolução da situação de assédio e discriminação, assim como propostas para solução conciliatória mediante ajuste de conduta, com a aquiescência dos envolvidos, observada a preservação da saúde e integridade física e moral das possíveis vítimas de assédio moral, devendo o relatório ser encaminhado ao Subcomitê indicado no § 1º do art. 9º para homologação. *(artigo alterado pela Resolução nº 007/2023)*

§ 1º O relatório de que trata o caput será encaminhado pelo Subcomitê indicado no §1º do art. 9º: *(parágrafo alterado pela Resolução nº 007/2023)*

a) ao Presidente do Tribunal para deliberação, caso o denunciado tenha lotação na área administrativa, nos gabinetes dos desembargadores ou seja desembargador; *(alínea alterada pela Resolução nº 007/2023)*

b) ao Corregedor Regional para deliberação, caso o denunciado seja servidor de órgão do primeiro grau de jurisdição ou juiz titular ou substituto. *(alínea alterada pela Resolução nº 007/2023)*

§ 2º Na hipótese de ser denunciado o Presidente ou o Corregedor, assim como servidor lotado em seu gabinete ou de sua designação, o relatório será encaminhado ao respectivo substituto legal.

§ 3º Caso fique demonstrado irregularidade no serviço público, na forma do artigo 143 da Lei nº 8.112/1990, a Administração fica obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.

Art. 14. Estando os interessados de comum acordo, poderá ser realizada a conciliação do conflito, com a participação do subcomitê especializado, que designará componente para conduzi-la. *(artigo alterado pela Resolução nº 007/2023)*

Art. 15. O papel do conciliador é assistir às partes de forma



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

imparcial, buscando soluções para resolver o problema.

Art. 16. Em caso de conciliação, haverá o seu acompanhamento pelo subcomitê especializado, a fim de garantir que os compromissos assumidos sejam cumpridos. *(artigo alterado pela Resolução nº 007/2023)*

Art. 17. Não sendo possível a solução consensual da situação noticiada, os envolvidos deverão ser consultados sobre o interesse em dar continuidade ao procedimento na instância competente.

Parágrafo único. Em caso positivo, o Presidente do Subcomitê competente indicado no §1º do art. 9º encaminhará à autoridade competente, conforme §1º do Art. 13, a memória descritiva com a síntese da questão, observando-se o sigilo das informações. *(parágrafo alterado pela Resolução TRT8 nº 007/2023)*.

CAPÍTULO V

Das Disposições Finais

Art. 18. A Ouvidoria do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região deverá manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral no ambiente de trabalho.

§ 1º Os dados estatísticos deverão ser encaminhados aos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Tribunal e do Foro do 1º grau e ao Comitê de Combate ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a fim de subsidiar as ações institucionais para prevenção e combate ao assédio moral. *(parágrafo alterado pela Resolução nº 007/2023)*

§ 2º A Divisão de Controladoria Administrativa deve encaminhar à Ouvidoria do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região relatório informando a abertura de sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral no ambiente de trabalho.

Art. 19. Esta Política integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pela Justiça do Trabalho da 8ª Região, de forma a assegurar o alinhamento entre os



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

colaboradores. *(artigo alterado pela Resolução nº 007/2022)*

Art. 20. Será dado amplo conhecimento desta Política aos magistrados, servidores, estagiários e colaboradores que atuam nos órgãos do Poder Judiciário, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 21. Os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Tribunal e do Foro de 1º Grau deverão analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios do Tribunal, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, nos casos de retaliação a funcionários(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Resolução, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, para as responsabilizações cabíveis. *(artigo alterado pela Resolução nº 007/2023)*

Art. 22. A segunda semana do mês de maio passa a ser considerada a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região.

Art. 23. Eventuais dúvidas acerca da aplicação desta Resolução serão dirimidas pelo Tribunal Pleno.

Art. 24. Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação, ficando revogada a Resolução TRT8 nº 33/2020.

Belém, 13 de setembro de 2021.

GRAZIELA LEITE COLARES
Desembargadora Presidente

FONTE: Divulgada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho no dia 16 de setembro de 2021 (quinta-feira) e considerada publicada no dia 17 de setembro de 2021 (sexta-feira).