

Apostila elaborada pelo Professor Pedro Kuhn para o Pré-prova do TRT-10 TOCANTINS COM BANCA CEBRASPE E PROVA DIA 16/03/2025.

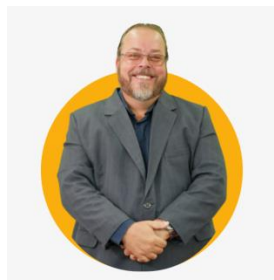


Oficial de Justiça Avaliador Federal vinculado ao TRT4 Pedro Kuhn possui graduação em Direito pela UNIRITTER e Pós Graduação em Direito Público pela Faculdade IDC.

Cursou Escola da Magistratura Federal e Escola da Magistratura do Trabalho. Sócio Fundador da Casa do Concurseiro e com ampla experiência em cursos preparatórios para concursos há mais de 15 anos.

Aprovado e nomeado em todos os Concursos Públicos que prestou como, por exemplo, Agente do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul, Técnico Judiciário do TRT4, Analista Judiciário do TRT4 (onde desempenhou a Função de Confiança de Assessor de Juiz) desempenhou a função de Analista Judiciário do TRE-RS junto a Secretaria Judiciária Seção de Direitos Políticos quando pediu exoneração por posse em outro cargo inacumulável que é o de Oficial de Justiça que desempenha até hoje. Leciona Direito Eleitoral, Direito Material e Processual do Trabalho, Direito Constitucional, Direito Institucional e Ética no Serviço Público.

“Sua experiência de Concurseiro será diferente após assistir a uma aula minha” Palavras do Professor Pedro.



PRESTE BASTANTE ATENÇÃO NESTA INFORMAÇÃO!



ESTAMOS VIVENDO UMA MARATONA DE PROVAS DE TRTS PELO BRASIL COM DATAS DAS PROVAS SENDO AS SEGUINTE:

TRT 6 – PERNAMBUCO – PROVA OCORRIDA EM 16/02/2025 – BANCA FCC

TRT 24 – MATO GROSSO DO SUL – PROVA EM 09/03/2025 – BANCA FGV

TRT 10 – TOCANTINS – PROVA EM 16/03/2025 – BANCA CEBRASPE

TRT 15 CAMPINAS – PROVA EM 30/03/2025 – BANCA FCC

SENDO ASSIM PREPARAMOS A MAIOR MARATONA DE REVISÃO DO YOUTUBE COM:

1. SIMULADOS PARA TODOS OS TRTS

2. AULÕES PRÉ-PROVA DE:

A) DIREITO CONSTITUCIONAL

B) DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO

C) REGIMENTO INTERNO

NA INTENÇÃO DE AJUDARMOS AO MÁXIMO, CADA AULÃO PRÉ-PROVA TERÁ SUAS DICAS DIFERENTES, DE FORMA QUE, QUEM DESEJAR UMA PREPARAÇÃO COMPLETA, PODE ASSISTIR A TODOS OS VÍDEOS.

AQUI NO MATERIAL VAMOS COLOCAR OS LINKS DOS AULÕES JÁ OCORRIDOS E NA DESCRIÇÃO DOS VÍDEOS TAMBÉM, PARA QUE OS CONCURSEIROS DO BRASIL INTEIRO POSSA VERIFICAR A QUALIDADE DE NOSSAS AULAS E, SE DEUS QUISER, NO FUTURO GRAVAR UM VÍDEO DE AGRADECIMENTO PELA POSSE AO PROFESSOR PEDRO KUHN NOSSO AMADO CONCURSEIRO ON!!

DEUS ABENÇOE PODEROSAMENTE CADA UM DE VOCÊS EM NOME DE JESUS!

LINK DAS AULAS JÁ DISPONÍVEIS:

→ TRT-10 DIREITO CONSTITUCIONAL:

<https://youtu.be/QXH427u-jyw>

→ TRT-10 DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO:

<https://youtu.be/peaxy6FHv4>

→ **TRT-24 DIREITO CONSTITUCIONAL:**

<https://youtu.be/achJZ7tey7o>

→ **TRT-24 DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO:**

<https://youtu.be/VxrcEbmZjEo>

→ **TRT-6 DIREITO CONSTITUCIONAL:**

<https://www.youtube.com/watch?v=a5CF6rFnGpE&t=97s>

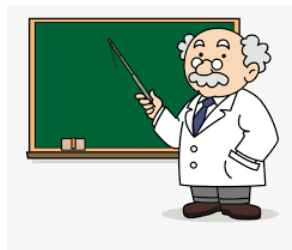
→ **TRT-6 DIREITO DO TRABALHO**

<https://www.youtube.com/watch?v=wQwPYypMe8Y>

→ **TRT-6 SIMULADO**

<https://www.youtube.com/watch?v=3uYPfQo-Qx4&t=821s>

VAMOS INICIAR NOSSOS ESTUDOS!!



TOP 1

No TRT-6 a dica foi sobre as características da Relação de Emprego e no TRT-24 foi sobre Fontes e Princípios de Direito do Trabalho.

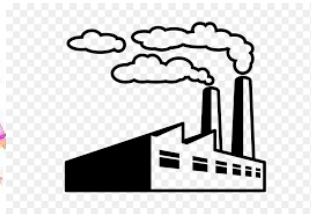
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO I



INTRODUÇÃO

Art. 2º - Considera-se **empregador** a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.



PESSOA FÍSICA OU JURÍDICA

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.



Art. 3º - Considera-se **empregado toda pessoa física** que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

SOMENTE PESSOA FÍSICA!

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:



I - práticas religiosas;



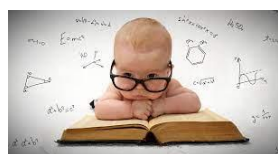
II - descanso;



III - lazer;



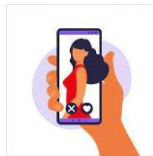
IV - estudo;



V - alimentação;



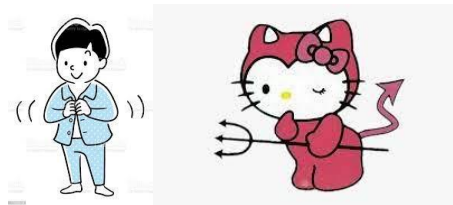
VI - atividades de relacionamento social;



VII - higiene pessoal;



VIII - troca de roupa ou uniforme, **quando não houver obrigatoriedade** de realizar a troca na empresa.



TOP 2

No TRT-6 a dica foi sobre o Grupo Econômico e no TRT-24 foi sobre as fontes subsidiárias do direito do trabalho.

DO TRABALHO NOTURNO



Hora reduzida para 52 minutos e 30 segundos → Das 22h às 5h com adicional de 20% aos trabalhadores urbanos.



Das 21h às 5h com adicional de 25% aos trabalhadores Rurais da Agricultura.



Das 20h às 4h com adicional de 25% aos trabalhadores Rurais da Pecuária.

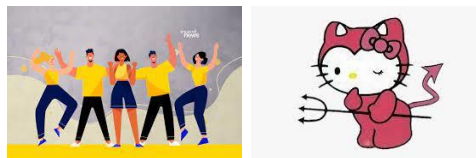


TOP 3

No TRT-6 a dica foi sobre o sócio retirante e do TRT-24 sobre as férias individuais.

DAS FÉRIAS COLETIVAS

Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.



As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

VEJA A DIFERENÇA DO FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS!



Senaoofederal

FÉRIAS PARCELADAS

Agora o trabalhador pode, em comum acordo com o patrão, parcelar as férias em até 3 vezes.

O menor período não pode ter menos do que 5 dias.
O maior período deve ser de, pelo menos, 14 dias.

Exemplos:

- 15 + 5 + 10 ✓
- 20 + 10 ✓
- 14 + 9 + 7 ✓
- 30 dias corridos ✓
- 10 + 10 + 10 X
- 12 + 10 + 8 X
- 20 + 6 + 4 X

A small illustration of a man in a white shirt and blue pants running with a briefcase, carrying a palm tree branch, symbolizing vacation or travel.

O empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

TOP 4

A dica do TRT-6 foi sobre a duração do trabalho e no TRT-24 foi sobre as condições de trabalho da mulher.

CONDIÇÕES DE TRABALHO DO MENOR.

Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos.



O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. [\(Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005\)](#)

<14 anos e >24 anos

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. [\(Redação dada pela Lei nº 11.788, de 2008\)](#)



+



+



§ 2º Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora. [\(Redação dada pela Lei nº 13.420, de 2017\)](#)



§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. [\(Redação dada pela Lei nº 11.788, de 2008\)](#)



SALVO



§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho. [\(Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000\)](#)

§ 5º A idade máxima prevista no **caput** deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência. [\(Incluído pela Lei nº 11.180, de 2005\)](#)



Art. 439 - É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.




Art. 440 - Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.




TOP 5

No TRT-6 a dica foi sobre o Teletrabalho e no TRT-24 foi sobre o contrato de trabalho intermitente.

DA REMUNERAÇÃO

<p><u>INTEGRA A REMUNERAÇÃO</u></p> 	Salário;
	Gorjetas;
	gratificações legais;
	comissões pagas pelo empregador;
	Vestuário PELO o serviço;
	Salário In Natura (utilidades)
	Máximo 25% Habitação e 20% alimentação

<p><u>NÃO INTEGRA A REMUNERAÇÃO</u></p> <p>(AINDA QUE HABITUAIS)</p> 	Ajuda de custo;
	Auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro;
	Diárias para viagem;
	Prêmios;
	Abonos;
	Vestuário PARA o serviço.
	Educação;
	Transportes;
	Assistência médica e odontológica;
	Seguros de vida e de acidentes pessoais;
	Previdência privada;
Vale-cultura.	



Máximo

25%



Máximo

20%



TOP 6

No TRT-6 a dica foi sobre os órgãos de segurança e de medicina do trabalho nas empresas e no TRT-24 foi sobre descontos na folha salarial do trabalhador decorrentes de danos causados (por dolo ou culpa).

DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

Quais são os seus direitos?

Aviso prévio
Saldo de salário
Indenização das férias integrais (não gozadas e proporcionais, acrescidas de 1/3)
13º salário proporcional
Indenização compensatória de 40% dos depósitos do FGTS
Levantamento do saldo existente na conta vinculada do FGTS.

@cnpj_oficial f/cnpjoficial

DA RESCISÃO



Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.



ESPÉCIES DE DESPÉDIDAS



COM JUSTA CAUSA	Sem indenização (Hipóteses do art. 482)
SEM JUSTA CAUSA	Com indenização simples ou em dobro (caso seja portador de estabilidade)
DESPEDIDA INDIRETA	Com indenização simples ou em dobro (caso seja portador de estabilidade) Hipóteses do

Art. 483	
DESPEDIDA COLETIVA	Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.
CULPA RECÍPROCA	Artigo 484 da CLT (Indenizações pela metade)
FORÇA MAIOR	Artigo 502 da CLT (Indenizações pela metade)
ACORDO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR	Artigo 484-A – Será pago pela metade: Aviso Prévio e indenização pelo saldo do FGTS Serão pagas integralmente as demais parcelas trabalhistas.



CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO	
CASO O EMPREGADOR RESCINDA O CONTRATO	CASO O EMPREGADO RESCINDA O CONTRATO
o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.	o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. → A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.
LEMBRANDO QUE SE TIVER CLÁUSULA ASSECURATÓRIA DO DIREITO RECÍPROCO DE RESCISÃO O CONTRATO ENCERRA COMO SE FOSSE UM CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO!!	

TOP 7

No TRT-6 a dica foi sobre o contrato individual do trabalho e no TRT-24 foi sobre a despedida indireta.

DO AVISO PRÉVIO

DURAÇÃO = 30 DIAS POR ANO + 3 DIAS POR ANO DE SERVIÇO COMPLETO TOTALIZANDO UM TOTAL DE 90 DIAS → CUIDADO!!! CONTABILIZAMOS O ANO CHEIO (DESPREZADA A FRAÇÃO) E O AVISO PRÉVIO NÃO PROJETA PARA O FUTURO PARA O PAGAMENTO DELE MESMO

FALTA DE AVISO PRÉVIO DO EMPREGADOR	FALTA DE AVISO PRÉVIO DO EMPREGADO
dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.	dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.
O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso será	

reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral OU poderá faltar por 7 (sete) dias corridos.	
---	--

TABELA DO AVISO PREVIO:

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA NOS PRIMEIROS 12 MESES DE TRABALHO → 30 DIAS DE AVISO.

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA APÓS COMPLETAR 1 ANO MAS ANTES DE COMPLETAR 2 ANOS → 30 DIAS + 3 DIAS = TOTAL 33 DIAS.

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA APÓS COMPLETAR 2 ANOS MAS ANTES DE COMPLETAR 3 ANOS → 30 DIAS + 6 DIAS = TOTAL 36 DIAS.

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA APÓS COMPLETAR 3 ANOS MAS ANTES DE COMPLETAR 4 ANOS → 30 DIAS + 9 DIAS = TOTAL 39 DIAS.

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA APÓS COMPLETAR 4 ANOS MAS ANTES DE COMPLETAR 5 ANOS → 30 DIAS + 12 DIAS = TOTAL 42 DIAS.

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA APÓS COMPLETAR 5 ANOS MAS ANTES DE COMPLETAR 6 ANOS → 30 DIAS + 15 DIAS = TOTAL 45 DIAS.

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA APÓS COMPLETAR 6 ANOS MAS ANTES DE COMPLETAR 7 ANOS → 30 DIAS + 18 DIAS = TOTAL 48 DIAS.

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA APÓS COMPLETAR 7 ANOS MAS ANTES DE COMPLETAR 8 ANOS → 30 DIAS + 21 DIAS = TOTAL 51 DIAS.

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA APÓS COMPLETAR 8 ANOS MAS ANTES DE COMPLETAR 9 ANOS → 30 DIAS + 24 DIAS = TOTAL 54 DIAS.

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA APÓS COMPLETAR 9 ANOS MAS ANTES DE COMPLETAR 10 ANOS → 30 DIAS + 27 DIAS = TOTAL 57 DIAS.

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA APÓS COMPLETAR 10 ANOS MAS ANTES DE COMPLETAR 11 ANOS → 30 DIAS + 30 DIAS = TOTAL 60 DIAS.

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA APÓS COMPLETAR 11 ANOS MAS ANTES DE COMPLETAR 12 ANOS → 30 DIAS + 33 DIAS = TOTAL 63 DIAS.

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA APÓS COMPLETAR 12 ANOS MAS ANTES DE COMPLETAR 13 ANOS → 30 DIAS + 36 DIAS = TOTAL 66 DIAS.

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA APÓS COMPLETAR 13 ANOS MAS ANTES DE COMPLETAR 14 ANOS → 30 DIAS + 39 DIAS = TOTAL 69 DIAS.

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA APÓS COMPLETAR 14 ANOS MAS ANTES DE COMPLETAR 15 ANOS → 30 DIAS + 42 DIAS = TOTAL 72 DIAS.

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA APÓS COMPLETAR 15 ANOS MAS ANTES DE COMPLETAR 16 ANOS → 30 DIAS + 45 DIAS = TOTAL 75 DIAS.

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA APÓS COMPLETAR 16 ANOS MAS ANTES DE COMPLETAR 17 ANOS → 30 DIAS + 48 DIAS = TOTAL 78 DIAS.

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA APÓS COMPLETAR 17 ANOS MAS ANTES DE COMPLETAR 18 ANOS → 30 DIAS + 51 DIAS = TOTAL 81 DIAS.

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA APÓS COMPLETAR 18 ANOS MAS ANTES DE COMPLETAR 19 ANOS → 30 DIAS + 54 DIAS = TOTAL 84 DIAS.

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA APÓS COMPLETAR 19 ANOS MAS ANTES DE COMPLETAR 20 ANOS → 30 DIAS + 57 DIAS = TOTAL 87 DIAS.

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA APÓS COMPLETAR 20 ANOS → 30 DIAS + 60 DIAS = TOTAL 90 DIAS **LIMITE MÁXIMO.**

TOP 8

A dica do TRT-6 foi sobre a remuneração e a do TRT-24 foi sobre a jurisdição e competência das varas.

Da Responsabilidade por Dano Processual

Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.

má-fé

Tendência natural e consciente para agir maldosamente; fraude.

Falta de lealdade; comportamento de quem busca enganar ou iludir outra pessoa.



Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

MULTA (ENTRE 1 E 10% DO VALOR DA CAUSA) + INDENIZAÇÃO DOS PREJUÍZOS + HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.



TOP 9

No TRT-6 foi sobre suspensão e interrupção do contrato de trabalho e no TRT-24 foi sobre o rito sumaríssimo.

Do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica

Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos [arts. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil](#).

§ 1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I - na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do [§ 1º do art. 893 desta Consolidação](#);

II - na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III - cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.

§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o [art. 301 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 \(Código de Processo Civil\)](#)

ARTIGO 135 DO CPC: Art. 135. Instaurado o incidente, o sócio ou a pessoa jurídica será citado para manifestar-se e requerer as provas cabíveis no prazo de 15 (quinze) dias.



TOP 10

No TRT-6 foi sobre a rescisão e no TRT-24 foi sobre a execução na Justiça do Trabalho (mandado de penhora e embargos à execução).

DA EXECUÇÃO POR PRESTAÇÕES SUCESSIVAS

Art. 890 - A execução para pagamento de prestações sucessivas far-se-á com observância das normas constantes desta Seção, sem prejuízo das demais estabelecidas neste Capítulo.



Art. 891 - Nas prestações sucessivas por **tempo determinado**, a execução pelo não-pagamento de uma prestação **compreenderá as que lhe sucederem**.



Art. 892 - Tratando-se de prestações sucessivas por **tempo indeterminado**, a execução compreenderá inicialmente as prestações devidas até a **data do ingresso na execução**.

SUPERBÔNUS

O Superbônus do TRT-6 foi sobre o Recurso de Revista no Procedimento Sumaríssimo e no TRT-24 foi sobre Recursos Ordinários.

Súmula nº 14 do TST

CULPA RECÍPROCA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

Súmula nº 146 do TST

TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SBDI-1) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Súmula nº 244 do TST

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Fim!!!

Se você chegou até aqui eu espero ter ajudado na realização de seu sonho e gostaria de ir além!!!

Eu gostaria de ser sua testemunha pelo merecimento de sua vaga já que o esforço nunca é em vão, então poste uma foto de você estudando comigo nas redes sociais e, devagar e sempre, vamos ir ajudando cada um que precisar de nós nessa jornada de Concurseiro.

Boa sorte!! E pode sempre contar como CONCURSEIRO ON!!!

www.concurseiroon.com.br



SIGA NOSSOS CANAIS!



<https://www.youtube.com/@concurseiroon>



<https://www.instagram.com/oconcurseir...>



Conheça nossos cursos: <https://www.concurseiroon.com.br/>

ORAÇÕES PODEROSAS PARA VOCÊ!



Segue uma oração para iniciar um bom dia de estudos:

<https://youtu.be/MqJORn4xoH0>

Segue uma oração em vídeo para a véspera de sua prova!

<https://www.youtube.com/watch?v=cQRINEAI0H0&t=20s>

"E, tudo o que pedirdes em oração, crendo, o receberéis." (Matheus. 21:22)

Deus te abençoe.