

Reforma Trabalhista: Análise do Primeiro Ano de Vigência

Após mais de 1 (um) ano da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”), muitos temas ainda não foram pacificados pelos Tribunais Superiores.

Quanto à Aplicação das Normas de Direito Material

Às relações jurídicas constituídas ou consumadas antes de 11 de novembro de 2017, não se aplicam as regras trazidas pela Lei 13.467/2017, em respeito ao direito adquirido, incorporado ao patrimônio jurídico dos trabalhadores (art. 5º, XXXVI da CF/88).

Quanto à aplicação das normas de Direito Processual

As ações ajuizadas na vigência da norma anterior à Reforma, ou seja, antes de 11 de novembro de 2017, não podem ser atingidas pelas novas regras trazidas pela Lei 13.467/2017, quando instituírem obrigações para as partes ou puderem causar prejuízos aos litigantes, em observância ao devido processo legal, evitando surpresas processuais.

Excetuam-se dessa premissa as regras que não afetam a prestação jurisdicional em si e não causam prejuízo material às partes, as quais poderão ser aplicadas de imediato para os atos pendentes e futuros, respeitando-se os atos já praticados sob a égide da lei anterior.

Grupo Econômico

Antes da Reforma Trabalhista

- Considerava-se grupo econômico sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estivessem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica.
- Referidas empresas eram solidariamente responsáveis (a empresa principal e cada uma das subordinadas).

Depois da Reforma Trabalhista

- Considera-se grupo econômico sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou, ainda, quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico.
- Referidas empresas são solidariamente responsáveis.
- Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.
- O sócio retirante responderá subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio.

- O sócio retirante somente responderá solidariamente com os demais, quando restar comprovada a fraude na alteração societária.

Status

- A mera identidade de sócios não caracteriza grupo econômico, adotando a jurisprudência que vinha delineando o Colendo Tribunal Superior do Trabalho.
- A simples existência de parentesco entre os sócios, por si só, não é o bastante para o reconhecimento do grupo entre as empresas.
- Para ser considerado grupo econômico, deverá existir o interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas.

Férias

Antes da Reforma Trabalhista

- Somente em casos excepcionais, eram as férias concedidas em 2 períodos, um dos quais não poderia ser inferior a 10 dias corridos.

Depois da Reforma Trabalhista

- Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

Status

- O fracionamento das férias vem sendo admitido pelos Tribunais, de forma pacífica.

Banco de Horas

Antes da Reforma Trabalhista

- Deveria ser ajustado por meio de Acordo ou Convenção Coletiva.
- A compensação das horas extrapoladas deveria ser realizada no período máximo de 1 ano.

Depois da Reforma Trabalhista

- Pode ser ajustado por acordo individual;
- A compensação das horas extrapoladas deverá ser realizada no período máximo de 1 ano, quando pactuada através do Sindicato.
- Quando ajustado por acordo individual, a compensação das horas extrapoladas deverá ser realizada no período máximo de 6 meses.

Status

- Ainda não há decisões sobre o tema.

Tempo à Disposição

Antes da Reforma Trabalhista

- Era computado como trabalho efetivo, o tempo em que o empregado estivesse à disposição do empregador.

Depois da Reforma Trabalhista

- Não serão computados como trabalho efetivo, o tempo em que o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, bem como adentrar nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: práticas religiosas; descanso; lazer; estudo; alimentação; atividades de relacionamento social; higiene pessoal; troca de roupa ou uniforme.

Status

- As alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 não alcançam situações já reguladas pelo ordenamento anterior, inclusive mesmo em decorrência do princípio da irretroatividade das leis.

Tempo Parcial

Antes da Reforma Trabalhista

- Era considerado regime de tempo parcial, o trabalho, cuja duração máxima não excedesse 25 horas semanais.

Depois da Reforma Trabalhista

- É considerado regime de tempo parcial, o trabalho, cuja duração máxima não exceda 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares semanais.
- Pagamento das horas extras com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal.
- As horas suplementares podem ser compensadas até a semana imediatamente posterior à da sua execução ou sua quitação deverá ocorrer na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

Status

- Ainda não há decisões sobre o tema.

Escala 12x36

Antes da Reforma Trabalhista

- Não havia regulamentação na CLT.

- A Súmula 444, do TST, ressalta que a validade da escala em comento deve ter caráter excepcional, quando prevista em Lei, Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho. Além disso, a Súmula refere que os feriados devem ser pagos em dobro.

Depois da Reforma Trabalhista

- A jornada em escala 12x36 é facultada às partes, mediante Acordo Individual escrito, Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva.
- A Súmula 444, do TST, continua válida.

Status

- Ainda não há decisões sobre o tema.

Extrapolação da Jornada Além da Pactuada

Antes da Reforma Trabalhista

- A Súmula 85, do TST, prevê que a prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesse sentido, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

Depois da Reforma Trabalhista

- A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.
- A Súmula 85, do TST, continua válida.
- A remuneração abrangerá os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados.
- Serão compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno.
- Os empregados submetidos a jornada de 12x36 não precisarão de autorização para trabalhar em ambiente insalubre.

Status

- Ainda não há decisões sobre o tema.

Intervalo Intrajornada

Antes da Reforma Trabalhista

- A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implicava no pagamento total do período correspondente e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.
- Referido pagamento tinha natureza salarial.

Depois da Reforma Trabalhista

- A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Status

- Não há decisões sobre o tema ainda.

Trabalho Intermitente

Antes da Reforma Trabalhista

- Não havia previsão na CLT.

Depois da Reforma Trabalhista

- É considerado trabalho intermitente a prestação de serviços com subordinação jurídica, não contínua, havendo alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, a depender do tipo de atividade do empregado e empregador.
- A cada 12 meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 meses subsequentes, 1 mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Status

- Em junho/2019, o Supremo Tribunal Federal decidirá sobre a validade do contrato de trabalho intermitente.

Horas In Itinere (Tempo de Deslocamento pelo Empregado entre Casa-Trabalho e Trabalho-Casa)

Antes da Reforma Trabalhista

- As horas despendidas pelo empregado eram computadas na jornada de trabalho, caso a empresa se localizasse em região de difícil acesso ou não servido por transporte público e a empresa fornecesse a condução.

Depois da Reforma Trabalhista

- O tempo despendido pelo empregado não é mais computado na jornada de trabalho.

Status

- As alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 não alcançam situações já reguladas pelo ordenamento anterior, inclusive mesmo em decorrência do princípio da irretroatividade das leis.

Teletrabalho

Antes da Reforma Trabalhista

- Não tinha regulamentação pela CLT.
- Com o objetivo de equiparar a subordinação presencial e aquela decorrente do serviço prestado por meios telemáticos, em 2011 foi acrescido o parágrafo 1º, ao art. 6º, da CLT, para esclarecer que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.
- O empregado que trabalhasse em regime de home office deveria ter sua jornada de trabalho controlada, desde que houvesse meios tecnológicos para exercer tais controles.

Depois da Reforma Trabalhista

- A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deve constar expressamente do contrato de trabalho do empregado.
- Serão previstas, em contrato escrito, as disposições relativas à responsabilidade de manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, infraestrutura necessária e reembolso de despesas arcadas pelo empregado. Tais utilidades, quando arcadas integralmente pelo empregador, não integrarão a remuneração do empregado.
- O empregador será responsável por instruir os empregados quanto às precauções a serem tomadas em relação à saúde e segurança do trabalho, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.
- O empregado deverá assinar um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.
- Não haverá controle de jornada.

Status

- Ainda não há decisões sobre o tema.

Remuneração

Antes da Reforma Trabalhista

- Benefícios como auxílio-alimentação, diárias para viagens, prêmios e abonos poderiam integrar a remuneração, desde que excedessem 50% do valor pago ao empregado a título de remuneração.

Depois da Reforma Trabalhista

- Benefícios como auxílios, prêmios e abonos, independentemente do seu valor, ainda que pagos de forma habitual, deixam de integrar a remuneração. Dessa forma, não são contabilizados para o pagamento de encargos trabalhistas e previdenciários.

Status

- A SDI-1 do TST reconheceu, em processo ajuizado antes da vigência da Reforma Trabalhista, que a parcela conhecida como hiring bonus, ou bônus de contratação, tem natureza salarial e repercute sobre o depósito do FGTS no mês em que for paga e na multa de 40% no momento da rescisão. A tese uniformiza a jurisprudência acerca do assunto e deve agora ser seguida pelas turmas do TST.

Terceirização

Antes da Reforma Trabalhista

- A Súmula 331, do TST, permitia apenas a terceirização de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.
- A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário.
- A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional, mas os entes públicos respondem, de forma subsidiária, caso evidenciada a sua conduta culposa, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora.
- O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Depois da Reforma Trabalhista

- Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal à empresa tomadora dos serviços.
- Os empregados terceirizados farão jus às mesmas condições concedidas aos empregados diretos, como: alimentação; transporte; atendimento médico; treinamento. A lei não exige isonomia de tratamento entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa tomadora de serviços, mas deve-se tomar cuidado com a discriminação. O Supremo Tribunal Federal irá julgar esta matéria para determinar se os empregados terceirizados possuem os mesmos direitos dos trabalhadores contratados pela empresa tomadora dos serviços ou pela administração pública.

- O empregado que for dispensado não poderá prestar serviços para a mesma empresa, na qualidade de empregado de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, antes do decurso de prazo de 18 meses, contados a partir da data do seu desligamento.

Status

- Decisão do STF com efeito ex tunc. À luz da recente decisão do STF, o Tribunal decidiu conhecer do recurso interposto, dando-lhe provimento para julgar totalmente improcedentes os pedidos formulados na inicial, uma vez que calcados exclusivamente na declaração de ilicitude da terceirização.
- Pode-se terceirizar atividade fim.

Autônomo

Antes da Reforma Trabalhista

- Trabalhador autônomo conduzia sua atividade por conta própria, de forma independente e sem subordinação.

Depois da Reforma Trabalhista

- Trabalhador autônomo exclusivo e contínuo não deve ser considerado empregado, quando contratado em conformidade com a lei.

Status

- O profissional liberal que não possui empregados não é empregador e, por atuar como autônomo, também não é empregado. Portanto, não participa das categorias aventadas pela Constituição. A atuação do sindicato, nesse caso, é despicienda, pois o profissional liberal assume os riscos da atividade e negocia diretamente com o seu tomador de serviço, não se lhe aplicando as normas coletivas negociadas pelo sindicato, nem possuindo qualquer efeito o instituto da greve, uma vez que o tomador pode livremente contratar outro profissional.

Insalubridade para Gestantes

Antes da Reforma Trabalhista

- Garantido a toda empregada gestante ou lactante o afastamento, independente do grau de insalubridade, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

Depois da Reforma Trabalhista

- Somente as grávidas expostas a grau máximo de insalubridade serão afastadas de imediato. As profissionais que trabalham em graus mínimo e médio dependem de atestado médico.

Status

- As decisões atuais são no sentido de que a exposição a agente insalubre durante a gravidez é repelida pelo ordenamento jurídico, que reconhece a saúde e a maternidade como direitos fundamentais. Essa exposição a riscos para a mulher grávida viola tais direitos fundamentais e causa dano à dignidade da empregada.

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – “FGTS”

Antes da Reforma Trabalhista

- Na relação de trabalho, o empregado somente fazia jus ao levantamento imediato da conta de FGTS, caso fosse dispensado sem justa causa pelo empregador, quando também receberia a multa de 40%.

Depois da Reforma Trabalhista

- Na relação de trabalho, o empregado pode levantar o FGTS, no caso de dispensa sem justa causa pelo empregador, fazendo jus ao pagamento da multa de 40%.
- O contrato de trabalho poderá ser extinto por comum acordo, quando o trabalhador fará jus ao pagamento de 20% da multa do FGTS e poderá movimentar 80% da conta do FGTS.

Status

- Ainda não há decisões sobre o tema.

Extinção do Contrato de Trabalho por Mútuo Acordo

Antes da Reforma Trabalhista

- Não havia previsão na CLT.

Depois da Reforma Trabalhista

- Passa a ser permitida a rescisão de contrato de trabalho quando há “comum acordo” entre a empresa e o empregado. Nesse caso, o trabalhador tem direito a receber metade do valor do aviso prévio, mas não recebe o seguro-desemprego.

Status

- Em recente decisão, o juiz titular da Vara do Trabalho de Paracatu, julgou um caso de rescisão contratual por acordo mútuo. Em razão de não ter vislumbrado provas ou indícios de vício de consentimento, capazes de invalidar a assinatura do trabalhador nesses documentos, a sentença reconheceu a validade da rescisão consensual e rejeitou o pedido do trabalhador de condenação da reclamada ao pagamento das parcelas devidas na hipótese de dispensa sem justa causa.

Dispensa Coletiva

Antes da Reforma Trabalhista

- Por construção jurisprudencial, ficava vedada a dispensa coletiva sem negociação com o sindicato da categoria.

Depois da Reforma Trabalhista

- 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.

Status

- Ainda não há decisões sobre o tema.

Homologação

Antes da Reforma Trabalhista

- Em caso de pedido de demissão, o recibo de quitação da rescisão do contrato de trabalho, firmado com empregado com mais de 1 ano de contratação, só era válido quando formalizado com a assistência do respectivo sindicato ou da autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Depois da Reforma Trabalhista

- Não há mais necessidade da assistência do sindicato ou do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Status

- Ainda não há decisões sobre o tema.

Convenção Coletiva e Acordo Coletivo

Antes da Reforma Trabalhista

- Prevaleciam sobre a Lei, desde que mais benéficas ao empregado.

Depois da Reforma Trabalhista

- Somente prevalecerão sobre a Lei quando versarem sobre os seguintes temas:

- Jornada de trabalho, devendo ser observada a Constituição Federal;
- Intervalo intrajornada, respeitando o limite mínimo de 30 minutos para refeição e descanso;
- Teletrabalho;

– PLR.

Status

- Ainda não há decisões sobre o tema. Todavia, entendemos que as empresas deverão tomar uma certa cautela para negociar sobre o a. enquadramento do grau de insalubridade; b. prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

Contribuição Sindical

Antes da Reforma Trabalhista

- Era compulsoriamente devida ao sindicato, por todos aqueles que participassem de uma categoria econômica ou profissional ou de profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão, sem direito à oposição.

Depois da Reforma Trabalhista

- É devida ao sindicato por todos aqueles que participem de uma categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, representadas por suas entidades, sob denominação de contribuição sindical, desde que prévia e expressamente autorizada.

Status

- O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu declarar a constitucionalidade do ponto da Reforma Trabalhista que extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical.

Salário Contribuição

Antes da Reforma Trabalhista

- O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, despesas médico-hospitalares e outras similares, desde que a cobertura não abrangesse a totalidade dos empregados e dirigentes da empresa, integravam o salário de contribuição pelo seu valor total.

Depois da Reforma Trabalhista

- O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição.

Status

- Ainda não há decisões sobre o tema.

Competência da Justiça do Trabalho

Antes da Reforma Trabalhista

- As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidiriam, conforme o caso, de acordo com a jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevalecesse sobre o interesse público.

Depois da Reforma Trabalhista

- Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos, nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.
- A Justiça do Trabalho, no exame de Acordo ou Convenção Coletiva, deverá ater-se à análise exclusiva dos requisitos essenciais do negócio jurídico.

Status

- Ainda não há decisões sobre o tema.

Justiça Gratuita

Antes da Reforma Trabalhista

- Qualquer reclamante que declarasse não ter condições de pagar as custas do processo teria acesso à justiça gratuita.
- Era facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que percebessem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declarassem, sob as penas da lei, que não estavam em condições de pagar as custas do processo, sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.

Depois da Reforma Trabalhista

- O reclamante deve comprovar nos autos que é hipossuficiente e não tem condições de arcar com o pagamento das custas processuais.
- É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Status

- Em Minas Gerais, os Desembargadores consideraram que a cobrança das custas dos beneficiários da Justiça Gratuita, viola os princípios constitucionais da isonomia, da inafastabilidade da jurisdição e da concessão de justiça gratuita àqueles que necessitarem dela.

Empregado Doméstico

Antes da Reforma Trabalhista

- O trabalho do(a) empregado(a) doméstico(a) era regido pela Lei Complementar nº 150/2015.
- Caso o empregador doméstico viesse a recorrer de alguma decisão, deveria arcar com o pagamento integral do depósito recursal.

Depois da Reforma Trabalhista

- O trabalho do(a) empregado(a) doméstico(a) continua sendo regido pela Lei Complementar nº 150/2015.
- Caso o empregador doméstico venha a recorrer de alguma decisão, será garantido o recolhimento da metade do valor do depósito recursal.

Status

- Ainda não há decisões sobre o tema.

Danos Extrapatrimoniais

Antes da Reforma Trabalhista

- Não havia previsão na CLT.

Depois da Reforma Trabalhista

- Considera-se dano extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica.
- São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.
- A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.
- O juízo fixará a reparação a ser paga, com base em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- Para ofensa de natureza leve – até três vezes o valor do salário do ofendido;
- Para ofensa de natureza média – até cinco vezes o valor do salário do ofendido;
- Para ofensa de natureza grave – até vinte vezes o valor do salário do ofendido;
- Para ofensa de natureza gravíssima – até cinquenta vezes o valor do salário do ofendido.

Status

- No rol de danos extrapatrimoniais, encontram-se as violações aos direitos da personalidade ou à própria dignidade da pessoa humana, referindo-se a situações jurídicas protegidas pelo ordenamento jurídico que não possuem mensuração pecuniária, tais como os danos morais, os danos estéticos e os danos à imagem. Em outros termos, o dano extrapatrimonial é gênero do qual são espécies os danos moral, estético e à imagem, daí por que é perfeitamente cabível a cumulação das respectivas indenizações (nesse sentido, vide Súmula nº 387, do STJ).
- Não foi fixado em jurisprudência, um parâmetro para identificar a natureza da lesão.
- Excepcionalmente o dano moral é presumido, ou seja, independe da comprovação do grande abalo psicológico sofrido pela vítima (in re ipsa).