

## **AÇÃO INDIVIDUAL x AÇÃO COLETIVA – TEXTO COMPLETO** **As diferenças na prática**

### **INTRODUÇÃO**

A ação trabalhista individual, cujos atributos estão estabelecidos na CLT, é o meio tradicional para a proteção de direitos individuais inerentes a um determinado contrato de trabalho. A ação coletiva, por sua vez, está regrada no Código de Defesa do Consumidor (CDC), sendo mecanismo de tutela de interesses de um conjunto de pessoas em relação a direitos difusos e coletivos (direitos transindividuais, isto é, que não dizem respeito a um indivíduo especificamente) e individuais homogêneos (grupo de indivíduos em idênticas situações e que, assim, se sujeitam todos a uma única decisão).

Os direitos trabalhistas individuais homogêneos passíveis de postulação coletiva são direitos típicos e fundamentalmente individuais, comumente buscados em ação individual. Contudo, algumas entidades têm postulado direitos individuais por meio de ações coletivas, sob o entendimento de que seus representados se encontrariam em situações funcionais idênticas, o que, na maioria das vezes, não é o que se observa na prática.

A seguir, listamos aquelas que temos percebido como as principais diferenças entre as duas modalidades de ações e suas implicações:

### **1º - AUTOR(A) DA AÇÃO**

A ação individual tem como autor(a) um(a) determinado(a) empregado(a), que postula direito seu, de acordo com sua situação funcional individual.

A ação coletiva tem como autor uma entidade (sindicato, associação, federação etc.), que postula em nome próprio (da entidade) direito de terceiros (de conjunto de empregados sindicalizados/associados), ignorando as especificidades de cada caso individual.

### **2º - QUESTÕES PRELIMINARES**

As preliminares são questões que precisam ser analisadas pelo julgador antes de adentrar no mérito da ação em si, tais como o local de propositura da ação, a legitimidade daquele autor para propor a ação, o tipo de ação proposta e a existência de ações conflitantes.

Na ação trabalhista individual raramente se enfrenta questões preliminares.

Na ação coletiva é muito comum haver controvérsia sobre questões preliminares, o que acaba aumentando consideravelmente a quantidade de pontos a serem decididos pelo juiz. As preliminares mais recorrentes nas ações coletivas são:

- a) o direito em questão pode ser discutido em ação coletiva?
- b) a entidade-autora tem legitimidade para representar todos os empregados que pretende representar?

c) a ação pode ser ajuizada em local diverso daquele onde trabalham parte dos representados?

d) algum(s) do(s) representado(s) na ação coletiva possui(em) ação individual com a mesma matéria? Se sim, quais os efeitos disto?

### **3º - PRESCRIÇÃO**

Tanto a ação individual quanto a ação coletiva estão sujeitas, em regra, à prescrição quinquenal (cinco anos).

Todavia, caso um empregado tenha ajuizado sua ação individual antes do ajuizamento da ação coletiva, sua ação individual contemplará período maior de tempo do que a ação coletiva, pois “retroagirá” a data anterior à da ação coletiva.

Além disso, é recorrente haver algum fato jurídico passado que viabilize ampliar o período de abrangência de uma ação individual, o que não será examinado numa ação coletiva, pois este hipotético fato interruptivo, para ser útil na ação coletiva, teria que contemplar todos os representados para ser invocado, não apenas alguns destes.

### **4º - MEIOS DE PROVA**

Na ação individual, são usados todos os meios de prova próprios para aquele caso concreto, isto é, para aquela situação funcional particular. Documentos específicos, depoimentos pessoais e prova oral, quando necessários.

Na ação coletiva, são usados somente os meios aplicáveis a todos os casos individuais por ela contemplados, ou seja, via de regra a produção probatória é muito mais superficial.

### **5º - MÉRITO DA AÇÃO**

O mérito da ação é o direito que está sendo postulado e só será examinado se superadas as questões preliminares e definida a prescrição aplicável.

O julgamento favorável do mérito (resultado positivo da ação) depende de o juízo se convencer de que o direito invocado na ação se aplica perfeitamente ao caso concreto.

Na ação individual, o caso concreto é descrito em detalhes, explorando todas as particularidades da situação funcional daquele empregado. No caso de empregados da Caixa com longos contratos de trabalho, as particularidades são muitas, tais como:

- a) data de admissão;
- b) contrato de trabalho ativo ou já rescindido;
- c) enquadramento funcional e tempo de serviço;
- d) alterações contratuais impostas pela Caixa e/ou às quais o empregado optou no curso do contrato;
- e) no exercício de função de confiança ou com função incorporada;
- f) tempo de exercício de função de confiança;
- g) composição da gratificação de função recebida (Cargo em Comissão, Função Gratificada, CTVA, Porte de Unidade, APPA, Adicional de Incorporação);

- h) compatibilidade do pedido em questão com outras ações já ajuizadas pelo empregado e/ou com ações possíveis de serem ajuizadas futuramente;
- i) repercussões econômicas do pedido em questão noutras ações trabalhistas do empregado e/ou repercussões de outras ações no pedido em questão;
- j) plano de previdência privada ao qual o empregado esteja vinculado.

Na ação coletiva, mesmo abrangendo empregados em situações funcionais diversas, com históricos de ações diversos e com pretensões de ações diversas, é preciso fazer relato genérico, que seja minimamente comum a todos os representados, sem atentar para especificidades.

## **6º - LIQUIDAÇÃO E EXECUÇÃO DA AÇÃO**

Uma vez julgada procedente a ação, deve ser iniciada a fase de liquidação e execução, também conhecida como a “fase dos cálculos”.

Na ação individual, são feitos os cálculos atentando para a documentação específica daquele caso concreto (históricos funcionais, contracheques, outras ações etc).

Na ação coletiva, a decisão a ser liquidada/calculada tem caráter genérico por força de lei (artigo 95 do CDC). Não se trata, portanto, de simplesmente liquidar e executar o título judicial, como nas ações individuais. É necessário, após toda a tramitação da ação, individualizá-la, apresentando um cálculo para cada um dos representados.

Além disso, é importante salientar que tramita no Senado Federal o PL 606/2011, que dispõe sobre a liquidação das sentenças genéricas em ações coletivas. Caso aprovado o projeto, as liquidações e execuções de sentença envolvendo direitos individuais homogêneos precisarão ser cumpridas em nova ação autônoma, o que reduzirá o nível de aceitação em relação às ações coletivas, na medida em que cada uma delas representará um número ainda maior de ações autônomas à já sobrecarregada Justiça do Trabalho.

## **CONCLUSÃO**

A partir da exposição acima, concluímos que a ação coletiva, em relação às ações individuais, implica em prejuízos à celeridade e à efetividade do processo, alongando a tramitação processual, aumentando os riscos relativos a questões processuais e deixando para trás ganhos significativamente superiores. Há exemplos recentes de prejuízos causados por ações coletivas.

Nossa posição é de que DIREITOS INDIVIDUAIS DEVEM SER DEFENDIDOS POR MEIO DE AÇÕES INDIVIDUAIS, a fim de que se obtenha o melhor resultado possível para cada caso concreto, lembrando que o melhor resultado possível para um empregado não necessariamente é o melhor para outro.