

O PROCESSO COLETIVO ESTRUTURAL E O TRABALHO EM PLATAFORMAS VIRTUAIS DIRIGENTES

THE STRUCTURAL COLLECTIVE PROCESS AND THE WORK IN DIGITAL PLATFORMS LEADERS

Marcelo Freire Sampaio Costa

RESUMO

Contextualização: Os ditos avanços da humanidade sempre foram atrelados às grandes transformações tecnológicas vivenciadas ao longo da história. A análise desse estudo se concentra no impacto ao sistema protetivo legal das relações de trabalho decorrente de um desses avanços tecnológicos disruptivos - a atuação no mercado da prestação de serviços laborais das chamadas plataformas digitais dirigentes.

Objetivo: O presente artigo tem por objetivo desenvolver aspectos do tema relativo ao trabalho em plataformas chamadas de dirigentes no cenário dos processos coletivos estruturais laborais, bem como defender a adequação dessa modalidade de via jurisdicional para tratar dessa questão desafiadora.

Método: O método adotado para este estudo consiste em uma análise teórica e conceitual envolvendo uma revisão bibliográfica de livros jurídicos sobre processo coletivo estrutural e sobre os desafios enfrentados pelo mundo do trabalho em razão do trabalho prestado a plataformas digitais.

Resultado: A relevância desta pesquisa reside na necessidade de compreensão dos

Marcelo Freire Sampaio Costa

Marcelo Freire Sampaio Costa é Doutor em Direito pela PUC/SP. Mestre em Direito pela UFPA. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela UNAMA/PA. Participa atualmente do Programa de Pós-Doutorado da USP, tendo como orientador o Professor-doutor Enoque Ribeiro dos Santos. Professor concursado da Universidade Presbiteriana Mackenzie-SP de direito processual do trabalho, em graduação e pós-graduação lato sensu. Professor convidado de pós-graduação lato sensu em diversas instituições. Membro do Ministério Público do Trabalho, lotado na 2. Região. Também é autor de vários livros e dezenas de artigos. O último livro publicado foi o Curso de Processo coletivo do Trabalho. 4ª ed. São Paulo: Lacier, 2024. Identificação ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-7945-7931>

limites jurisdicionais dos chamados processos coletivos trabalhistas estruturais no contexto da prestação de trabalho assujeitado ofertado no mercado pelas chamadas plataformas digitais dirigentes.

PALAVRAS-CHAVE: Processos coletivos estruturais; Trabalhos em plataformas dirigentes; adequação da via jurisdicional estrutural laboral.

ABSTRACT:

Background: *The so-called advances of humanity have been usually linked to great technological transformations experienced throughout history. The analysis of this study focuses on the impact on the legal protection system of labor relations resulting from one of these disruptive technological advances - the performance in the labor services market of the well-known leading digital platforms.*

Objective: *This article aims to develop aspects of the so-called digital platforms' work in the context of structural collective labor proceedings, as well as to defend the suitability of this type of litigation to deal with this challenging issue.*

Method: *The method adopted for this study consists of a theoretical and conceptual analysis involving a bibliographical review of legal books on structural collective proceedings and on the challenges faced by the world of work due to work on digital platforms.*

Result: *The relevance of this research lies in the need to understand the jurisdictional limits of the so-called structural collective labor processes in the context of the provision of subjected work offered on the market by the so-called leading digital platforms.*

KEYWORDS: *Structural collective labor class actions; Work on management platforms; adaptation of the structural labor class actions.*

SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. O enorme desafio ao mundo do trabalho das chamadas plataformas digitais dirigentes; 3. Dos elementos-chaves para caracterização do processo coletivo estrutural; 4. Aproximar no campo de batalha processual o trabalho em plataformas dirigentes com o processo coletivo estrutural laboral; 5. Conclusão; 6. Bibliografia

1 INTRODUÇÃO

O objetivo geral deste estudo é responder à seguinte questão: a via jurisdicional estrutural seria o meio adequado para discutir os limites do arcabouço protetivo do trabalho no contexto de prestação de serviços por meio de plataformas digitais?

Assim, a fim de esclarecer os limites teóricos pretendidos com este estudo, de plano se elucida que não será abordada a questão de possível reconhecimento de relação de emprego para trabalhadores de plataformas digitais, porque pendente o julgamento do Tema 1291 pelo Supremo Tribunal Federal (recurso extraordinário com repercussão geral - RE 1446336).

O caminho metodológico adotado é simples. Uma vez apresentados aspectos gerais do trabalho prestado às plataformas digitais, serão abordados os recortes teóricos do processo coletivo estrutural no contexto laboral.

O objetivo específico é compreender a interseção entre o trabalho nas plataformas digitais e o processo coletivo estrutural, destacando a importância da coordenação protetiva proporcionada por essa via processual em relação à classe laboral assujeitada em estudo.

O método adotado para este estudo consiste em uma análise exploratória de livros jurídicos brasileiros que tratam de processo coletivo estrutural para estabelecer os contornos dos desafios enfrentados pelo mundo do trabalho em razão do trabalho prestado por meio de plataformas digitais.

Para finalizar essa breve introdução, vale destacar que, inobstante a pretensão desse estudo seja bastante singela e até um tanto quanto parecer óbvia, não se encontrou trabalho doutrinário anterior que tenha desenvolvido o pretendido neste estudo. Emerge, assim, a originalidade e ineditismo do presente trabalho.

2 O ENORME DESAFIO AO MUNDO DO TRABALHO DAS CHAMADAS PLATAFORMAS DIGITAIS DIRIGENTES

Os ditos avanços da humanidade sempre foram atrelados às grandes transformações tecnológicas vivenciadas ao longo da história, bastando citar, como marco mais próximo, a primeira Revolução Industrial. Desde a energia elétrica, passando pelos motores mecânicos, automação industrial e robótica, até chegar atualmente na já conhecida nanotecnologia e a invasão da chamada inteligência artificial, tais variações tecnológicas transmudam-se continuamente e passam a conviver de forma amplamente pervasiva na rotina das pessoas.

Há uma crença, cada vez mais espalhada, de que a tecnologia passou e passará a resolver todos os problemas da humanidade, da crise ambiental até o encontro da alma gêmea (*match*) nas redes sociais voltadas aos encontros amorosos, o que vem sendo chamado, com um tom acidamente crítico, de “solucionismo tecnológico” (Morozov, 2006). Inegáveis os avanços alcançados na seara da tecnologia, tal como o desenvolvimento científico a serviço, por exemplo, da saúde e do bem-estar geral.

Contudo, os desafios e riscos sociais também são inquestionáveis. Em razão dessa explosão cibernética, pode sobrevir desde uma possível subjugação da raça humana que domina tal ciência em detrimento daquela fatia social afastada desse poder (Harari, 2016), até o desenvolvimento de uma espécie de capitalismo de vigilância com nefastas consequências à liberdade das pessoas (Zuboff, 2019).

O mundo do trabalho, ou a “classe-que-vive-do-trabalho” — conceito atual que retoma a ideia de proletariado de Marx — é um dos setores mais impactados por essas transformações (Antunes, 2015). A busca global (ou *global race*, conforme apontado por Alain Supiot, 2019) pela submissão do direito do trabalho ao livre mercado, decorrente do câmbio por máquinas e pela própria tecnologia acarretou a retração do trabalho humano e até mesmo a invasão de privacidade decorrente do monitoramento eletrônico.

O excesso de trabalho, a ausência de desconexão, verdadeiro desaparecimento de antigos e valorizados postos de trabalho assalariado, entre outros, são alguns efeitos dessa revolução tecnológica que conduz agora às formas precárias de contratação por intermédio das chamadas plataformas digitais dirigentes no contexto do chamado capitalismo de plataformas.

Trata-se de um modelo de gestão do trabalho assujeitado, conduzido por empresas capitalistas globais (Oliveira & Carelli, 2020, p. 2609-2635), com o controle sob os aspectos centrais dos serviços prestados, tais como os preços cobrados, padrões de qualidade, controle de horários de trabalho, poder disciplinar e determinação das principais condições sob as quais os serviços devem ser executados.

Tais formas precárias de trabalho decorrem de uma verdadeira imposição mundial decorrente da chamada crise do paradigma industrial do emprego fordista clássico, modelo que não vem conseguindo “alcançar os objetivos que se lhes atribui, nem em termos de redução do desemprego” (Supiot, 2019, p. 1201), nem em termos de melhoria das condições de vida”, posto vir sendo globalmente superado pelas transformações dos modos de vida e de organizações do trabalho.

Portanto, deveria se encaminhar no sentido de ser buscada (ou se diria que esse é o maior desafio atual do mundo do trabalho) uma proteção laboral efetiva que ultrapasse os limites do reconhecimento da relação de emprego e subordinação clássica. Certamente esse é o maior desafio do direito laboral atual dominado por essa forma de capitalismo global.

A partir desse breve cenário apontado, interessa ao presente estudo traçar uma possível e desejável correção de rumos no caminho da proteção da classe laboral prestadora de serviços às chamadas plataformas digitais dirigentes (Carelli & Oliveira,

2021), isto é, os entes empresariais que atuam no mercado digital utilizando-se da força vital dos que sobrevivem em razão do seu trabalho. Tal correção de trajeto gira justamente em torno da busca de uma proteção laboral que desborde os limites do pacote protetiva das relações de emprego clássicas. Como se pretende demonstrar, a força do processo coletivo estrutural poderá ser uma das opções para essa busca no cenário do trabalho prestado em plataformas digitais.

O próximo passo será delimitar conceitualmente o chamado processo coletivo estrutural por intermédio do que se chamou neste estudo de elementos-chaves. Por fim será realizada a necessária aproximação crítica do mundo do trabalho digital desenvolvido neste item com o que será apresentado no próximo.

3 DOS ELEMENTOS-CHAVES PARA CARACTERIZAÇÃO DO PROCESSO COLETIVO ESTRUTURAL

Para começar, deixa-se registrado que o processo estrutural somente acontece na ambiência do processo coletivo (Lima, 2018, p. 333-369), daí a nomenclatura “processo coletivo trabalhista estrutural” que será utilizado no presente. Não há como pensar o processo estrutural fora do processo coletivo¹.

A necessidade desse remédio estrutural processual surge a partir do reconhecimento da incapacidade de serem resolvidos determinados litígios que extrapolam conflitos meramente lineares entre as partes. Desse modo, passa-se a ser exigido “respostas difusas, com várias imposições ou medidas que se imponham gradativamente” (Arenhart, 2013, p. 390) numa perspectiva de correção para o futuro dessas citadas questões estruturais. Como estamos tratando do mundo laboral, tal modalidade será apresentada nessa ambiência, a partir do que chamamos de cinco conceitos-chaves ou elementos-chaves.

O problema estrutural é o primeiro elemento ou conceito-chave do processo coletivo estrutural. Pode-se definir tal situação como o reconhecimento de um estado contínuo de ilicitude em uma entidade pública ou em uma organização privada de grande porte, com relevância no mercado capitalista e funções essenciais à sua dinâmica. Esse estado é caracterizado pela desorganização estrutural permanente do ente público ou privado, que dá origem a uma sucessão de atos ilícitos de diversas naturezas, comprometendo de maneira substancial a normalidade e a regularidade de seu funcionamento.

No mundo do trabalho, os problemas estruturais usualmente surgem em

1 Não é essa a posição de Didier Júnior *et. al* (Arenhart, 2017).

organizações privadas de porte empresarial expressivo ou no máximo com funções públicas, exatamente tal como as chamadas plataformas digitais dirigentes com atuação global que dominam nessa modalidade de serviços.

Antes de conceituar litígio estrutural, o segundo conceito-chave, vale registrar novamente que o litígio coletivo envolve a violação de uma situação jurídica coletiva ativa e-ou passiva, assim considerada quando houver conflito de coletividade, mais ou menos extensa (Costa, 2024), sendo as pessoas desse universo tratadas “como um conjunto, sem que haja relevância significativa em qualquer de suas características estritamente pessoais” (Lima, 2018, p. 334).

Também já se deixou apontado que todo litígio estrutural é também litígio coletivo, mas a recíproca não é verdadeira. Neste último nem sempre estão presentes, parcialmente ou totalmente, os conceitos-chave aqui apresentados. Em algumas situações, por exemplo, basta a mera reparação econômica de um litígio coletivo simples por intermédio de pedido de dano moral coletivo.

O litígio estrutural é muito mais complexo, caracterizando-se principalmente pelo fato de envolver múltiplos ilícitos, com impactos diversos e em diferentes esferas. Afeta grupos distintos de forma prolongada ao longo do tempo. A solução desse tipo de litígio não pode ser alcançada apenas por meio de uma reparação econômica, pois isso não resolve o conflito de interesses subjacente. Em contraste, os litígios mais tradicionais podem ser resolvidos com a remoção do ato ilícito ou pela compensação econômica do dano já ocorrido, sem a necessidade de mudanças estruturais profundas.

Como regra, as questões comuns de litígios nomeados estruturais dispõem sobre valores sociais dos mais diversos, “no sentido não apenas de que há vários interesses concorrentes em jogo, mas também de que a esfera jurídica de vários terceiros pode ser afetada pela decisão judicial” (Arenhart, 2013, p. 389-410). Exatamente o que aconteceu nas tragédias ambientais e laborais de Brumadinho e Mariana.

Por essa razão essa modalidade de litígio é chamada de policêntrica (Vitorelli, 2022, p. 65) ou complexa em razão de possuir diversos centros de distintos problemas dentro de uma mesma situação jurídica, daí a incompatibilidade de utilização de técnicas clássicas de decisão judicial voltadas meramente à indenização do dano já praticado, como foi o exemplo anterior do dano moral coletivo pretendido.

O remédio do litígio estrutural precisa ser voltado à correção estrutural em um “estado de desconformidade estruturada”² decorrente do problema estrutural, com efeitos projetados à manutenção desse estado legal corrigido (ou a ser corrigido) para o futuro.

2 Expressão reiterada de Didier Júnior & al. 2020, p. 45-81.

O terceiro conceito-chave, processo coletivo estrutural trabalhista, pode ser conceituado, de forma singela, como aquele remédio jurisdicional em que se veicula um litígio estrutural, pautado num problema estrutural, e em que se pretende alterar o já citado estado de desordenado e estrutural de ilegalidade, substituindo-o por um estado de coisas ideal completamente diferente da desordem anterior.

Evidencia-se que essa modalidade de remédio processual, assim como o citado litígio estrutural, possui características que o distinguem das demais ações coletivas ditas simples. Talvez as duas mais relevantes sejam o aspecto de se buscarem mudanças estruturais em uma determinada organização, com efeitos espalhados para o futuro, bem como que tal modificação precisa ser objeto de plano ou planejamento, a ser realizado de diversas maneiras, como será tratado mais à frente, cujo cumprimento deverá ser conduzido pela jurisdição e acompanhado progressivamente pelos interessados.

Portanto, o processo estrutural laboral exige uma verdadeira “reestruturação institucional” (Vitorelli, 2022, p. 70) de ente coletivo empresarial que atua no mundo do trabalho. Essa mudança se opera por intermédio de uma série de condutas voltadas à correção das ilegalidades atuais e com imposição de progressivas condutas determinadas, que se projetarão no tempo, como acontece com as tutelas específicas no processo. Em síntese, a reestruturação institucional decorrente do processo estrutural laboral visa a solucionar não apenas as consequências do problema, mas enfrenta também as causas das ilegalidades produzidas.

O processo tradicional a miudamente dialoga apenas com as consequências do problema. O processo estrutural busca ser mais amplo, pois, usualmente por intermédio de plano de execução continuada, pretende mudar o estado de coisas desestruturadas e ilegais, com efeitos projetados para o futuro. Essa citada reestruturação institucional encaixa-se perfeitamente na lógica capitalista agressiva de acúmulo de capital dessas plataformas digitais dirigentes.

No âmbito laboral podemos citar vários exemplos. Destacamos dois reais:

i. o primeiro relacionado à possível prática de assédio moral estrutural organizacional em instituição bancária nacional. A ação coletiva trabalhista estrutural buscará eliminar tal ilegalidade, bem como impor a construção de mudança estrutural de verdadeira governança que afaste por completo tal prática no presente e no futuro, inclusive com a imposição de mecanismos de fiscalização (criação de ouvidoria independente e efetiva) ou propriamente um plano de atividades voltadas ao cumprimento dessas medidas. Ações individuais de indenização desses danos morais causados vão apenas atacar a consequência e não as causas dessas ilegalidades,

portanto, poderão ser repetidas e geralmente se repetem;

ii. o segundo voltado à total reestruturação de meio ambiente laboral em razão do parque fabril gerar acidentes laborais em série, inclusive fatais. A ação coletiva laboral estrutural buscará exigir a renovação estrutural desse parque fabril, com a efetiva troca ou adaptação, caso possível, dessas máquinas, para que deixem de produzir acidentes em série, afastando, por consequência, a periculosidade e insalubridade desse meio, ou, pelo menos que esses níveis de risco ou insalubridade do meio sejam adequados aos limites legais. Óbvio que tal mudança exige cumprimento de plano de trabalho voltado à modificação estrutural do meio físico, bem como a busca contínua da criação de uma cultura de proteção do meio ambiente laboral em que as partes envolvidas (empregadores e trabalhadores) deverão participar continuamente. Novamente: ações trabalhistas de indenização por danos morais e materiais causadas atacam as consequências desse cenário ilegal, ou estado de coisas ilegais, não as causas; o processo coletivo laboral estrutural irá mais fundo na questão.

O quarto, e penúltimo, elemento-chave é a chamada decisão estrutural ou estruturante. Com efeito, conforme relata a doutrina do processo coletivo civil, a decisão estruturante está relacionada inicialmente com uma postura mais ativa da jurisdição constitucional dos Estados Unidos a partir da década de cinquenta, principalmente a partir do decidido no caso *Brown vs. Board of Education of Topeka*, em que se ratificou a inconstitucionalidade da admissão de estudantes em escolas públicas americanas com base num sistema vigente abominável de segregação racial. Vale transcrever breve conceito doutrinário sobre o assunto:

[...] a *decisão estrutural* é aquela que, partindo da constatação de um estado de desconformidade, estabelece o estado ideal de coisas que se pretende seja implementado (fim) e o modo pelo qual esse resultado deve ser alcançado (meios). Em essência, a decisão estrutural não estrutura, mas sim *reestrutura* o que estava desorganizado (Didier & et al. 2020, p. 109).

Dessa forma, a decisão estrutural será aquela em que se busca a realização de uma ampla reforma estrutural, muitas vezes relacionada à realização de alguma política pública, no sítio produtivo de um ente de direito público, ou ente privado, porém com atribuição de público, ou simplesmente uma pessoa jurídica de direito privado de porte econômico expressivo, exatamente conforme se caracterizam as chamadas plataformas digitais dirigentes.

Essa decisão estrutural possui conteúdo complexo, porque usualmente decorre de litígios complexos, tal como, por exemplo, as ações coletivas trabalhistas. E muitas vezes precisa ser realizada por intermédio da elaboração de um plano estrutural

contendo de diversos provimentos sucessivos e com efeitos projetados para o futuro, tal como as tutelas específicas muito comuns nos processos coletivos estruturais objeto desse estudo.

Outro aspecto bastante relevante da chamada decisão estrutural é que nela se aponta a resolução de problema para uma perspectiva futura, de maneira que se alcance a forma mais viável para efetivação no plano fático, “evitando que a decisão judicial se converta em problema maior do que o litígio que foi examinado” (Arenhart, 2013, p. 392).

A doutrina aponta outros exemplos de decisões estruturais. Vejamos:

Como exemplos, podemos citar a decisão que, visando à concretização do direito de locomoção das pessoas portadoras de necessidades especiais, estabelece um plano de adequação e acessibilidade das vias, dos logradouros, dos prédios e dos equipamentos públicos de uma determinada localidade. A decisão que, visando assegurar o direito à saúde e considerando o crescimento do número de casos de microcefalia numa determinada região e da sua possível relação com o *zika* vírus, estabelece impositivamente um plano de combate ao mosquito *aedes aegypti*, prescrevendo uma série de condutas para autoridades municipais. Ou ainda a decisão que, buscando salvaguardar direitos das minorias, impõe a inclusão, na estrutura curricular do ensino público, de disciplinas ou temas relacionados à história dos povos africanos ou dos povos indígenas (Vitorelli, p. 2020, p. 74).

O Supremo Tribunal Federal proferiu algumas decisões que podem ser qualificadas como estruturais, como é o caso do conhecido caso Raposa Serra do Sol³ que pode ser considerada como uma decisão estrutural. Neste ficou admitida a demarcação de terras em favor de coletividade indígena, contudo, foram entabuladas diversas condições para o exercício do usufruto dessa terra demarcada, inclusive marcos que precisariam ser observados no processo administrativo a ser instaurado, sendo também estabelecido um verdadeiro regime de transição para realização dessa decisão. Trata-se, sem dúvida alguma, de uma das decisões estruturais mais desafiadoras já firmadas.

O processo coletivo do trabalho também possui múltiplos exemplos de decisões estruturais. Podemos citar, além daquelas já destacadas neste estudo, decisões envolvendo profunda modificação no setor produtivo, de uma grande empresa industrial, voltada à adequação do meio ambiente laboral às normas, constitucionais e infraconstitucionais, de proteção dos trabalhadores, como encapsulamento de grandes máquinas visando à redução ou eliminação total de ruído, mudança de

3 Cf. na página virtual do Supremo Tribunal Federal a Ação Popular n. 3.388/RR.

máquinas voltadas à diminuição da dispersão de poeira no local de trabalho, dentre tantos outros exemplos que poderiam ser aqui citados.

Em mais de uma ocasião, em questão envolvendo a contratação de aprendizes e pessoas com deficiência, o Tribunal Superior do Trabalho apontou, corretamente, a principal característica da decisão dita estrutural, qual seja:

6. Processo estrutural. Decisão Estrutural. Contratação de aprendizes. Forma de ingresso no mercado de trabalho. Capacitação. Avanço Intergeracional. “Decisões estruturantes, ou ainda decisões em cascata (*structural injunction*), objetivam efetivar, ou melhor, dar verdadeira concretude a um direito fundamental, através das chamadas reformas estruturais (*structural reform*), seja em entes, organizações ou instituições, com o fito de deslindar litígios que envolvam múltiplos interesses sociais divergentes, ou mesmo para dar cumprimento a uma política pública...” (Didier Júnior & al. 2019, v. 4. p. 455). (Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. RRAg-100315-38.2017.5.01.0050. Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. DEJT 25.5.2022).

13. Em suma, a omissão ou recusa de qualquer ator social na garantia e efetividade dos direitos das pessoas com deficiência, além de moralmente reprovável, caracteriza afronta direta e literal à Constituição Federal (Decreto 6.949/2009), a normas internacionais de Direitos Humanos e à Lei 13.146/2015. 14. **No caso concreto**, com base no laudo pericial, o Tribunal de origem manteve a sentença em que se reconheceu o descumprimento da garantia de acessibilidade dos trabalhadores com deficiência em relação aos estabelecimentos da empresa. 15. Nesse contexto, o TRT manteve a condenação da empresa “ao cumprimento da obrigação de realizar em seus prédios as reformas e adaptações indicadas nos itens 01 a 09 do rol de pedidos definitivos da petição inicial [...], devendo comprovar o cumprimento da mencionada obrigação no prazo de 18 meses, contados da ciência dessa decisão, independentemente do seu trânsito em julgado, sob pena de multa de R\$1.000,00 (um mil reais) por dia”. 16. À luz do que se explicou anteriormente, não há dúvidas de que, verificada a ausência de acessibilidade e adaptações razoáveis, em prejuízo à integração da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, deve o empregador agir para eliminar as barreiras encontradas e, assim promover a inclusão plena. 17. Ressalta-se que essa obrigação também decorre dos arts. 7º, XXII, 200, VIII, e 225 da Constituição Federal, que asseguram o direito dos trabalhadores a um ambiente de trabalho sadio e equilibrado, e das Convenções 155 e 187 da OIT, integrantes do rol de convenções fundamentais daquela organização. De fato, é certo que a higidezgarantidapopressasnormasnãoéidentificávelemestabelecimentos com arquitetura hostil às pessoas com deficiência, situação verificada

nestes autos. 18. *Diferentemente do que se alegou no recurso, portanto, a determinação de que a empresa promova mudanças em suas estruturas físicas, a fim de adequá-las a normas de acessibilidade, não implica afronta à separação de poderes nem elaboração de lei em sentido estrito. Pelo contrário, a condenação busca assegurar o cumprimento de normas que reconhecem a efetividade horizontal dos direitos humanos e impõem aos diferentes atores sociais, de forma expressa, a obrigação de efetivar os direitos das pessoas com deficiência.* 19. Essa conclusão é respaldada pelo entendimento do Supremo Tribunal Federal no tocante à possibilidade de o Poder Judiciário intervir na implementação de políticas públicas voltadas à garantia de direitos fundamentais (Tema 698 da tabela de repercussão geral). 20. Ademais, a presente ação se aproxima do conceito de “processo estrutural”. Na lição do Ministro Alberto Balazeiro, “o processo estrutural é aquele no qual o Judiciário tem a capacidade de sanar uma situação de ilicitude ou desconformidade continuada, a partir de soluções literalmente estruturantes, que modifiquem aquela realidade a partir de correções na base dos problemas”. 21. Vale ressaltar que as demandas estruturais são cada vez mais comuns no Poder Judiciário, conforme se verifica em diversos casos já apreciados ou ainda em trâmite no Supremo Tribunal Federal. Destaca-se, por exemplo, a ADPF 347, relativa ao estado de coisas inconstitucional do sistema carcerário brasileiro, a ADPF 635, que aborda a letalidade policial em comunidades do Rio de Janeiro, a ADPF 973, referentes ao racismo institucional, e as ADPFs 709 e 742, acerca da proteção de comunidades indígenas e quilombolas no contexto da pandemia de Covid-19. Há, ainda, julgados estruturais proferidos pelas turmas do TST. 22. Em suma, constatada falha estrutural quanto ao meio ambiente de trabalho das pessoas com deficiência em empresa de grande porte, concessionária de distribuição de energia elétrica no Estado do Piauí, compete ao Poder Judiciário atuar para garantir que esse quadro de desrespeito a direitos fundamentais seja prontamente corrigido, de forma ampla e definitiva. Afinal, conforme ensina Edilson Vitorelli, “se a violação for apenas removida, o problema poderá ser resolvido de modo aparente, sem resultados empiricamente significativos, ou momentaneamente, voltando a se repetir no futuro” (Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. Ag-ED-AIRR - 2947-28.2016.5.22.0002. Rel. Min. Alexandre Agra Belmonte. DEJT 5.7.2024).

Para finalizar a delimitação conceitual desse elemento-chave, não se pode deixar de destacar que as decisões estruturais, inobstante voltadas à correção (impedimento ou reparação) do(s) ilícito(s) reconhecido(s), inclusive em homenagem ao clássico princípio da demanda, mereçam compreensão de maior amplitude, inclusive para ajustar a pretensão inicial de correção do estado estruturado e sucessivo de

ilegalidade(s) constatada(s), visando ser projetado e finalmente alcançado o estágio ideal de adequação daquele cenário brutal de desvio da legalidade.

O derradeiro conceito-chave é o que aqui chamados de cumprimento estrutural. Para que se compreenda tal conceito, precisa-se deixar destacado que a decisão de reestruturação precisa ser bem calibrada quanto ao tempo e modo de realização, considerando a dificuldade de se corrigir um estado massivo de ilegalidade no ente demandado.

Assim, importante destacar, para iniciar, algumas características marcantes do processo coletivo estrutural aqui já citadas, como é o caso da multiplicidade de interesses em jogo, natural complexidade desse tipo de procedimento, bem como importância que se deve atribuir à consensualidade considerando exatamente as dificuldades enfrentadas em decorrência das características mencionadas.

No processo estrutural vagueia uma multiplicidade de interesses decorrentes da complexidade do problema existente, daí porque a possibilidade de serem ajustados negócios jurídicos, em qualquer fase do processo, conforme autoriza o art. 190 do Código de Processo Civil, é muito bem acolhida nesse tipo de processo, com mais força na fase de cumprimento, daí a importância das técnicas negociais utilizadas na fase extrajudicial, como, por exemplo, nas mediações (Didier Júnior *et al*, 2020, p. 115).

As técnicas executivas mais amplas desenhadas no Código de Processo Civil também são muito bem acolhidas no cumprimento estrutural, como é o caso, por exemplo, das medidas executivas atípicas dispostas no art. 139, IV (O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, incumbindo-lhe: determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária). A complexidade, a mutação temporal e os diversos interesses em jogo no processo coletivo estrutural exigem essa plasticidade de atos possíveis previstos no dispositivo ora transcrito.

A partir dessa já explicada amplitude executiva, inclusive com previsão legal expressa e perfeitamente adequável ao cenário do processo estrutural do mundo laboral, várias medidas podem ser adotadas, como, por exemplo, exigência de relatórios periódicos, designação de audiência periódicas de conciliação em sede executiva, oitiva de peritos, testemunhas, interessados, técnicos especialistas no assunto tratado, amigos da corte e etc.

Mais recentemente vem se dando ênfase à técnica do chamado plano estrutural, a ser desenvolvido na fase inicial do cumprimento.

Trata-se de plano de transformação estrutural estratégica que deverá ser

elaborado pelo próprio reclamado, responsável pela gestão e governança da instituição que se pretende modificar. Exatamente como aconteceu, por exemplo, na ação civil pública proposta pelo Ministério Público Federal contra a União, Funai e estado de Rondônia, impondo obrigações de fazer para os réus apresentassem “plano de ação continuada de proteção territorial” em favor da Terra Indígena Karipuna (Klanovicz *in* Vitorelli, 2020).

Também é possível ser encartado nos pedidos da ação civil pública que a elaboração desse plano estrutural poderá ser capitaneada por um terceiro imparcial, chamado na América do Norte de *special master*, ou por uma entidade criada especificamente com essa finalidade a exemplo da “*claims resolution facilities*” (Cabral & Zanetti Júnior, 2019, p. 445-483), que se trata de acordo entre as partes ou determinado por ordem judicial. Exatamente como aconteceu, nos EUA, com fundo criado pelo Congresso americano, gerido por *Kenneth Feinberg (special master)* (Worth, 2020), com determinada dotação orçamentária, para pagamento de lesões em massa decorrentes dos atentados terroristas de 11 de setembro.

No Brasil também há exemplos de entidades criadas especificamente para gestão e aplicação de recursos após lesões coletivas massivas, inclusive trabalhistas (Costa, 2019, p. 1221-1227), como, por exemplo, a conhecida Fundação Renova, criada após o desastre de Mariana, por intermédio de acordo judicial firmado entre a União, estados de Minas Gerais e Espírito Santo, com a empresa Samarco.

Após a apresentação do plano, o desenvolvimento do cumprimento estrutural passa a ser, sob a condução diretiva da jurisdição, construído e desenvolvido pelos interessados no decorrer dessa fase executiva, de forma que seja possível o ajuste dialogado pelos atores sociais, inclusive, caso seja necessário, estabelecendo-se uma fase de transição entre o estado de ilegalidade estrutural e o fim legal buscado, exatamente conforme decidiu o Tribunal Superior do Trabalho em ação civil pública proposta pelo autor deste artigo. Vejamos:

... definindo como finalidade o atingimento da situação de conformidade, no entanto permitindo uma execução flexível de meios, concertada entre os atores sociais e o juízo, com adoção de regime de transição e atenção às consequências das decisões tomadas (arts. 21 e 23 da LINDB). (Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. RRAg - 1142-17.2015.5.02.0007. Rel. Min. Maria Helena Mallmann. DEJT 5.6.2024.)

Em todos os exemplos citados ao longo do presente artigo, tanto no processo civil, como no processo do trabalho, percebe-se, claramente, que nessa modalidade de decisão e, conseqüente cumprimento, está incutida a realização

de alguma verdadeira política pública. Também pode envolver a execução de uma ampla modificação no próprio modelo de negócio da atividade econômica realizada, usualmente por intermédio de plano elaborado pelo próprio réu ou por terceiro imparcial, sob a condução da jurisdição. Nesse caso, o cumprimento será realizado ao longo de um determinado lapso temporal, por intermédio de medidas concatenadas e sucessivas, de preferência ajustadas ao longo dessa fase executiva e com a condução ativa da jurisdição e partição também ativa dos envolvidos.

4 APROXIMAR NO CAMPO DE BATALHA PROCESSUAL O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIRIGENTES COM O PROCESSO COLETIVO ESTRUTURAL LABORAL

Antes de desenvolver o presente item, vale destacar que não se pretende firmar críticas em relação a atuação em ações coletivas voltadas ao reconhecimento de relações de emprego em desfavor das empresas de plataformas digitais dirigentes, como foi o caso, por exemplo, de decisão contra a plataforma Uber Tecnologia Ltda, com trâmite no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (autos de ACP 1001379-33.2021.5.02.0004), com massivo reconhecimento de relação de emprego e expressiva condenação em danos morais coletivos, atualmente em fase recursal. Pelo contrário. Qualquer tentativa de se buscar corrigir esse cenário de exploração da atividade laboral merece ser louvado. Apenas entende-se que tal tentativa é no mínimo incompleta e merece ser suplementada.

Aliás, essas plataformas digitais dirigentes já foram qualificadas por decisão do Tribunal Superior do Trabalho, de forma adequada – diga-se de passagem, como mistas ou híbridas. O trecho do julgado é bem esclarecedor. Vejamos:

4. As plataformas mistas ou híbridas são aquelas que, além de oferecerem tal infraestrutura, exercem controle sobre os aspectos centrais do serviço prestado. Assim, plataformas que definem os preços, estabelecem padrões de qualidade, controlam os horários de trabalho e determinam as condições sob as quais os serviços devem ser executados se caracterizariam não apenas por conectar prestadores e consumidores, mas também atuam de forma ativa na organização e gestão dos serviços, o que é assimilável à figura do agente empresarial que emprega força de trabalho. Ainda que tal controle seja exercido de forma indireta, por meio de algoritmos, sistemas de reputação e métodos de gamificação, que incentivam comportamentos específicos e penalizam desvios, esse seria suficiente à caracterização do poder diretivo que caracteriza a relação de emprego, devidamente relido em face dos novos contextos econômicos ... (Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. RR - 10695-55.2022.5.15.0048. Rel. Vieira de Mello Filho. *DEJT* 23.10.2024)

Voltando à afirmação anterior acerca da incompletude protetiva das ações coletivas voltadas ao reconhecimento da relação de emprego à coletividade de trabalhadores que prestam serviços a esses entes econômicos, necessário destacar, como já citado ao longo desse estudo, que, além de o Supremo Tribunal Federal decidir essa questão brevemente em sede de repercussão geral, tal incompletude tem relação direta com o também já explicado estado de ilicitude e estruturada e permanente de atuação no palco econômico desses entes capitalistas. Explica-se melhor.

Esses *players* econômicos globais, como é caso dessas plataformas mistas de prestações de serviços de transportes, não possuem qualquer laivo de política de proteção aos trabalhadores e trabalhadoras que lhes prestam serviços. Muito ao contrário. A voz dessas empresas sempre é ressoada no sentido da negação da própria prestação do serviço de transportes, pelo fato de serem meras “plataformas de tecnologia” que servem apenas e tão somente para compartilhar, intermediar e aproximar o apoio prestado pelo(a) motorista “parceiro” aos seus caronas.

Assim, o caminho do reconhecimento da obrigação protetiva às pessoas que lhes prestam serviços está muito longe de ser reconhecida, porquanto o discurso de negação da própria atividade ainda é uma espécie de mantra em todas as ocasiões, inclusive na jurisdição, em que se esses entes têm a oportunidade de se manifestar.

A partir desse fato, parece ser bastante óbvia a possibilidade do reconhecimento do chamado estado de ilicitude estruturada e permanente desses entes econômicos aptos a atrair a possibilidade de correção desse cenário por intermédio das chamadas ações coletivas estruturais laborais.

Há diversos centros de ilegalidades presentes nessa forma de atuação, inclusive no aspecto previdenciário, considerando que a-o motorista de aplicativos de transportes deveria ser considerado pelo ente econômico, ainda que fora do selo da relação de emprego, como contribuinte individual da previdência social, portanto sujeito à contribuição previdenciária respectiva e contagem de tempo de serviço para fins de aposentadoria, conforme estabelece o art. 5º, “g”, da Lei 8.213.1991, alterado pela Lei 9.876.1999, com a seguinte redação: (Art. 5º, V, “g”. Considera-se contribuinte individual - quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego). Ofusca a clareza redacional do dispositivo transcrito. Os entes econômicos não realizam tais recolhimentos simplesmente porque negam a própria realização do serviço realizado.

Além desse aspecto previdenciário, há diversas medidas protetivas de índole laboral, com expressa previsão constitucional e infraconstitucional, que desbordam da necessidade do reconhecimento da prévia relação de emprego, que deveriam ser

buscadas em sede de ação coletiva estrutural visando a adoção por essas plataformas digitais dirigentes. Podemos citar, sem qualquer pretensão de completude, algumas delas:

- I. medidas protetivas de limitação de jornada de trabalho (art. 7º, XIII, Constituição Federal de 1988);
- II. redução de riscos inerentes ao trabalho, por intermédio de normas de saúde, higiene e segurança no trabalho (art. 7º, XXII, Constituição Federal de 1988);
- III. como exemplo de redução dos riscos, o ente econômico poderia ofertar possibilidade de partição em cursos de direção defensiva e educação no trânsito;
- IV. seguro contra acidentes de trabalhos (art. 7º, XVIII, Constituição Federal de 1988);
- V. intervalos entre jornadas e interjornadas, com adequação da sistemática celetista;
- VII. participação em seguro de vida e saúde;
- VIII. reconhecimento protetivo previdenciário já mencionado

Todos os direitos protetivos listados acima desbordam do prévio reconhecimento da relação de emprego, bem como muitos deles não possuem repercussão econômica imediata. Por exemplo, em relação ao reconhecimento protetivo previdenciário, bastaria o próprio ente econômico realizar o desconto de vinte por cento “sobre o total das remunerações pagas ou creditadas a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados contribuintes individuais que lhe prestem serviços”, conforme determina o art. 22, III, da Lei 8.213.1991.

Como se pode notar, em vista do extenso e variado rol de direitos que deveriam ser avaliados pelas plataformas de prestação de serviços, trata-se de potencial litígio com características certamente policêntricas, apto a exigir respostas difusas e gradativas em várias frentes.

A decisão estrutural, desenvolvido anteriormente neste estudo, também se adequa integralmente ao problema aqui desenvolvido. Vale lembrar que a tal modalidade decisão é aquela que, após declarar um estado de desconformidade, estabelece o estado ideal de coisas que se pretende ser realizado (fim pretendido) e o modo pelo qual esse resultado deve ser alcançado (meios), acabando por buscar a reestruturação do que foi reconhecido como desorganizado.

Por fim, o cumprimento ou execução estrutural da mesma maneira encaixa-

se integralmente no cenário aqui delineado. Tal paradigma de cumprimento deverá partir de amplo plano estruturado de realização, a ser apresentado pelo demandado, com descrição das etapas de correções e prazos de cumprimento, sob o comando da jurisdição e participação e fiscalização ativa por parte do ente demandante.

O cumprimento deverá também utilizar manancial variado de técnicas executivas típicas e atípicas, conforme desenho legal do Código de Processo Civil, com aplicação no processo do trabalho, visando a correção do estado de ilegalidade estrutural adredemente declarado.

No âmbito da prestação de serviços laborais às plataformas digitais dirigentes, os institutos da decisão e cumprimento estruturado parecem ter sido concebidos para resolver tal tipo de cenário de ilegalidade.

Como se pode notar, caminhando à conclusão, o pacote protetivo jurisdicional possível de ser alcançado por intermédio dos chamados processos coletivos estruturais deveria ser manejado pelos atores legitimados desse remédio jurisdicional, em razão das múltiplas e efetivas respostas que podem ser dialogadas e aplicadas no cenário do labor humano prestado aos entes econômicos aqui citados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo investigou o instituto do processo coletivo estrutural. Trata-se de fenômeno captado inicialmente pela jurisprudência estadunidense e analisado pela doutrina do processo coletivo civil. Atualmente, a ferramenta encontra-se em fase de adaptação no campo processual laboral coletivo, com ampla possibilidade de incidência no mundo da atuação capitalista agressiva das chamadas plataformas digitais dirigentes.

Diante da necessidade crescente de ser empreendido policêntrico trabalho de correção jurisdicional gradativa de um estado de ilegalidade laboral estrutural e espalhada no modelo de negócios dessa atividade econômica, o processo estrutural se revela como uma possibilidade eficiente. A ferramenta pode contribuir positivamente na solução de demandas de uma sociedade complexa por conclamar a ressignificação da gestão do negócio quando a decisão exige um plano de transformação estrutural estratégica, negociado entre as partes ou determinado pelo juízo, em prol do bem comum.

6. BIBLIOGRAFIA

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16ª ed. São Paulo: Cortez. 2015.

ARENHART, Sérgio Cruz. Decisões estruturais no direito processual civil brasileiro. **Revista de Processo**, n. 38, n. 225, p. 389-410, 2013.

BALAZEIRO, Alberto Bastos; ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro (orgs.). **Novos Horizontes do processo estrutural**. Paraná: Toth editora. 2024.

CABRAL, Antonio do Passo; ZANETI JR, Hermes. Entidades de infraestrutura específica para a resolução de conflitos coletivos: as *claims resolution facilities* e sua aplicabilidade no Brasil. **Revista de Processo**, vol. 287, p. 445-483, 2019.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho de Sampaio. **As plataformas digitais e o direito do trabalho**. Belo Horizonte: Dialética. 2021.

WORTH. Direção de Sara Colange. Distribuição *Netflix*. EUA, 2020

COSTA, Marcelo Freire Sampaio. Danos morais coletivos – a questão da tarifação em sede de ações coletivas laborais – as tragédias ambientais-laborais. In: **Revista LTr**, São Paulo, vol. 83, n. 10, p. 1221-1227, out. 2019.

____. **Curso de processo coletivo do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Lacier. 2024.

DIDIER JR., Fredie; ZANETI JR., Hermes; OLIVEIRA, Rafael Alexandria. Elementos para uma teoria do processo estrutural aplicada ao processo civil. In **Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro**, n. 75, p. 101-136, jan-mar de 2020.

____. Elementos para uma teoria do processo estrutural aplicada ao processo civil brasileiro. *Revista de Processo*, vol. 303, p. 45-81, 2020.

____. Notas sobre as decisões estruturantes In: ARENHART, Sérgio Cruz; JOBIM, Marco Félix (Org.). **Processos estruturais**. Salvador: Jus Podivm, 2017.

HARARI, Yuval. **Homo deus**. Uma breve história do amanhã. São Paulo: Companhia das Letras. 2016.

FISS, Owen. **The civil rights injunction**. Indiana University Press, 1978.

LIMA, Edilson Vitorelli Diniz. Levando os conceitos a sério: processo estrutural, processo coletivo, processo estratégico e suas diferenças. In: **Revista de Processo**. São Paulo: Thomson Reuters, vol. 284, p. 333-369, outubro/2018.

____. **Processo civil estrutural**. Teoria e prática. 3. ed. Salvador: JusPodivm, 2022.

MOROZOV, Evgeny. ***La locura del solucionismo tecnológico***. Buenos Aires: Capital Intelectual. 2006.

KLANOVICZ, Jorge Maurício Porto. Direitos territoriais indígenas, estado de coisas inconstitucional e processo estrutural. In: VITORELLI, Edilson; ZANETI JR., Hermes. **Casebook de processo coletivo**. Vol. 2. São Paulo: Almedina, 2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo Lacerda. Conceito e crítica das plataformas de trabalho. **Revista Direito e Práxis**. Rio de Janeiro, v. 11, n. 4. 2020, p. 2609-2635.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direito Processual Coletivo Trabalhista**. São Paulo: Mizuno editora. 2023.

SUPIOT, Alain. Para além do emprego: os caminhos de uma verdadeira reforma do direito do trabalho. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 10, p. 1189-1205, out. 2019.

ZUBOFF, Shoshana. ***The age surveillance capitalism***. The fight for a human future at the new frontier of the power. London: Profile. 2019.

Publicado originalmente na Revista Trabalho, Direito e Justiça, Curitiba-PR, v. 3, n. 3, p. e130, 2025