

“EMPRESÁRIO DE SI MESMO”: A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO À LUZ DA OBRA DE BYUNG-CHUL HAN

Letícia Amorim de Lacerda¹
Thayana Vitória Melo Sousa²

RESUMO

Este estudo propõe uma análise crítica da dinâmica laboral dos motoristas do aplicativo Uber, considerando-a como uma relação empregatícia, e utiliza o conceito de subordinação algorítmica como instrumento de exame. Inspirado pelas reflexões do autor Byung-Chul Han em “Sociedade do Cansaço”, explora-se a noção de “empresário de si mesmo” no contexto dessa relação trabalhista. Para atingir esse propósito, adota-se uma abordagem metodológica exploratória, fundamentada em extensa pesquisa bibliográfica e documental. Em um cenário marcado pela contemporaneidade da sociedade da informação, notamos a proliferação de ferramentas e recursos tecnológicos destinados à simplificação das atividades cotidianas. Concomitantemente, as transformações nos modelos de produção têm “modernizado” gradualmente as relações trabalhistas. Empresas, em busca de desenvolvimento e otimização, incorporaram amplamente as tecnologias e mídias digitais, resultando em novas realidades no panorama laboral. Essas metamorfoses demandam uma análise criteriosa no contexto do direito do trabalho, destacando as nuances introduzidas pela subordinação algorítmica na dinâmica entre o trabalhador e a plataforma digital. Ao considerar essa conjuntura, emerge a hipótese crucial: até que ponto perdura a ilusão do “empresário

1 Advogada. Pós-graduanda em Direito Digital e Lei Geral de Proteção de Dados pela Faculdade Legale Educacional. Bacharelado em Direito pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas (UNIFACISA). E-mail: leticialacerda.adv@gmail.com.

2 Aluna do bacharelado em Direito e monitora da cadeira de Processo do Trabalho, Centro de Ciências Jurídicas, UEPB, Campina Grande – PB. E-mail: thayanamelos@gmail.com.

de si mesmo” em contrapartida à perda de direitos elementares trabalhistas. Este questionamento suscita reflexões pertinentes sobre a sustentabilidade e equidade nas relações laborais na era da subordinação algorítmica.

Palavras-chave: Empresário de si mesmo; Subordinação Algorítmica; Relação de emprego; Sociedade do Cansaço.

INTRODUÇÃO

Com a denominada Quarta Revolução Industrial, foram desenvolvidas novas formas de tecnologia, que foram introduzidas a diversas esferas do cotidiano social, no intuito de proporcionar mais praticidade, velocidade e interconectividade às interações humanas e aos processos de produção.

Nesse contexto de desenvolvimento tecnológico, verifica-se que tanto empresas já existentes precisaram modernizar suas formas de prestação de serviços para manter suas atividades, quanto empresas foram criadas em meio à Quarta Revolução Industrial, visando o lucro através de novos instrumentos tecnológicos.

Assim, considerando a demanda de um mercado para transporte de pessoas e bens, foram criadas inúmeras ferramentas digitais no intuito de promover tal prestação de serviços, a exemplo do aplicativo Uber. Todavia, o funcionamento do transporte depende não só do desempenho do aplicativo, mas também, intrinsecamente, da mão-de-obra prestada pelos motoristas cadastrados nas respectivas plataformas.

No caso dos aplicativos de transporte, a tendência é pela classificação dos trabalhadores como parceiros, sem assumir a formalização empregatícia nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Tais circunstâncias evidenciam a necessidade de um debate multidisciplinar, especialmente nas ciências jurídicas sob a óptica do direito do trabalho, visto que é necessário o preenchimento dos pressupostos do artigo 3º da CLT para a configuração da relação empregatícia.

Enquanto um número crescente de demandas trabalhistas tem sido apresentado à apreciação do poder judiciário no Brasil, com pedidos relacionados ao reconhecimento de vínculo empregatício entre empresa responsável pelo aplicativo e o motorista prestador do serviço, há simultaneamente uma parcela significativa de trabalhadores que defendem o referido labor como uma relação de parceria.

Na obra de Byung-Chul Han intitulada *Sociedade do Cansaço*, há uma análise do distanciamento do trabalhador da posição de empregado para o autônomo, no qual ele se torna “empresário de si mesmo”, possuindo uma maior impressão de liberdade, porém, por outro lado, abdica dos direitos que lhe seriam assegurados caso possuísse o vínculo formalizado.

METODOLOGIA

Nesse sentido, o presente trabalho tem por objetivo principal relacionar a concepção de “empresário de si mesmo” à luz da obra de Han no contexto da atividade exercida pelos motoristas do aplicativo Uber, diante dos conceitos de subordinação e subordinação jurídica.

Também, busca-se analisar criticamente o livro Sociedade do Cansaço diante da Quarta Revolução Industrial e dos conceitos relativos à sociedade da informação com foco nas relações de trabalho, bem como investigar o fenômeno do afastamento dos trabalhadores dos trabalhos formalizados com carteira assinada em virtude da influência do neoliberalismo na política brasileira.

Para tanto, é utilizada a metodologia exploratória, visando reunir informações acerca do tema e trazer aprofundamento a este, por meio de pesquisa bibliográfica e documental, mediante análise da literatura, da legislação e do entendimento jurisprudencial pertinente ao tema das diversas relações de trabalho no contexto da Quarta Revolução Industrial.

REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico tem por base a teoria filosófica de Han, sendo trazidos conceitos e definições de outros autores como Manuel Castells e Klaus Schwab, bem como a doutrina juslaboral de Ricardo Antunes.

A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL, A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O SUJEITO DE DESEMPENHO

Com o desenvolvimento de novas tecnologias e o impacto destas nas relações sociais, na economia e no trabalho, diversos autores passaram a estudar o fenômeno das mudanças sofridas pela sociedade, criando, respectivamente, termos a fim de descrever o atual contexto da humanidade, marcado pela avançada disruptividade e conectividade.

Para Castells (2002), diante da contemporânea economia de dados e da interconectividade em escala global, trata-se de uma sociedade em rede, caracterizada por sua natureza informacional e suas implicações na economia. Por outro lado, com um conceito que não se confunde com o anterior, mas possui conexão intrínseca diante da relação com a tecnologia da informação, há a concepção de Quarta Revolução Industrial, de Klaus Schwab (2018), com foco nas

transformações das relações humanas pelas inovações tecnológicas, incluindo a inteligência artificial, a robótica e a nanotecnologia.

Ambos os autores aludidos levantam questionamentos acerca do modo de produção capitalista sob a perspectiva das novas realidades vivenciadas pela sociedade na era digital, embora formulem hipóteses distintas. Enquanto Castells (2002, p. 345) aponta a crise laboral gerada pela evolução do sistema “para uma flexibilidade generalizada multifacetada em relação a trabalhadores e condições de trabalho”, para Schwab (2018), a automatização provavelmente desencadeará em progressivo desemprego, mas também na busca por novos empregos pelos trabalhadores deslocados.

Diante da complexidade da sociedade no século XXI, neste contexto de transformações digitais, Byung-Chul Han (2017) apresenta o conceito de “Sociedade do Cansaço”, em obra homônima, em que trata, dentre outros tópicos, das relações de trabalho estruturadas sobre as tecnologias digitais no contexto do neoliberalismo.

Nesse tema, Han apresenta um contraponto direto com os conceitos de Michel Foucault, introduzindo o conceito de sujeito de desempenho e de empresário de si mesmo nos seguintes termos:

A sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade de desempenho. Também seus habitantes não se chamam mais “sujeitos da obediência”, mas sujeitos de desempenho e produção. São empresários de si mesmos. Nesse sentido, aqueles muros das instituições disciplinares, que delimitam os espaços entre o normal e o anormal, se tornam arcaicos. A analítica do poder de Foucault não pode descrever as modificações psíquicas e topológicas que se realizaram com a mudança da sociedade disciplinar para a sociedade do desempenho (HAN, 2017, p. 24).

Dessa forma, o trabalhador hodierno não está submetido a coações por meio da repressão de um poder patronal que lhe dirige estímulos negativos a fim de manter a produtividade, mas sim de estímulos positivos. Quanto à sociedade disciplinar de Foucault, Han (2017, p. 101) defende que, enquanto não mais há a submissão do sujeito de desempenho pós-moderno, ele permanece sendo objeto de coações. Tais coações, entretanto, estão mascaradas de liberdades e oportunidades ilimitadas, que levam o indivíduo à exaustão.

O cenário descrito na Sociedade do Cansaço por Han é um de maximização de ganhos e produção, visto que “a positividade do poder é bem mais eficiente que a negatividade do dever. Assim o inconsciente social do dever troca de registro para o registro do poder. O sujeito de desempenho é mais rápido e mais produtivo

que o sujeito da obediência” (HAN, 2017, p. 25). Todavia, tal maximização da produtividade ocorre às custas da saúde física e, principalmente, psicológica do trabalhador.

Alguns conceitos simples difundidos no mundo corporativo contemporâneo demonstram a sociedade de desempenho de Han, como o encorajamento à proatividade e o pagamento por comissões, atitudes com o intuito de repassar ao empregado a responsabilidade pela resolução de demandas e pelo encargo de gerar o lucro máximo possível.

Em que pese a exaustão atingir os indivíduos de uma forma generalizada na sociedade, ultrapassando as barreiras dos empregados formais e dos trabalhadores autônomos, a situação que emerge para estes últimos acaba por ser ainda mais agravada pela ausência de proteção específica para essa modalidade de labor.

Sem as mínimas previsões garantidas aos celetistas, os trabalhadores informais precisam se submeter às condições relatadas por Han, o labor enquanto empresário de si mesmo, coagido pela liberdade descomedida de gerar o maior lucro possível, sem a compensação por horas extraordinárias diante da inexistência de jornada, e sem proteções asseguradas aos empregados, como auxílio-doença e seguro-desemprego.

Conforme o prognóstico de Castells, a flexibilização das relações laborais se evidencia cada vez mais, com a flexibilização dos empregos formais e das prerrogativas de proteção ao trabalhador, bem como quanto à promoção de formas mais flexibilizadas de trabalho, e até mesmo precárias.

Assim, com o avanço das tecnologias no contexto do modo de produção capitalista, novos modelos de comércio foram desenvolvidos nas últimas décadas, dando origem a aplicativos de transporte de bens ou pessoas, que, logicamente, se não automatizados, necessitam de pessoas a fim de realizar o serviço. Tais indivíduos são tipicamente contratados sob a modalidade de labor previamente descrita: trabalhadores autônomos, sem os direitos garantidos especificamente a empregados na Consolidação das Leis do Trabalho.

No tema ora estudado, acerca dos motoristas do aplicativo Uber, tem-se uma situação que se encaixa precisamente no conceito de sujeito de desempenho delineado por Byung-Chul Han, uma vez que os trabalhadores não são assalariados, submissos a um poder patronal diretivo direto, mas sim se encontram submetidos a um aplicativo e seu algoritmo, precisando realizar o maior número de corridas possível para alcançar o respectivo ganho econômico, repassando, por óbvio, o percentual correspondente à empresa.

Ressalta-se que muitas outras empresas utilizam modelos semelhantes aos motoristas e entregadores, mas o exemplo notório da Uber deu origem ao termo

“uberização” das relações de trabalho, o que será mais bem explorado no tópico seguinte.

SUBSISTÊNCIA VESTIDA DA IDEIA DE EMPRESÁRIO DE SI: COMO A POLÍTICA NEOLIBERAL PROMOVEU A FUGA DA NOÇÃO DE CLASSE DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO

Na implementação da reforma, ao se analisar o contexto neoliberal, torna-se incontestável a supressão dos direitos trabalhistas elementares em prol do reforço da política neoliberal, a qual contribui, por conseguinte, para a configuração de uma conjuntura laboral voltada à subsistência, mediante um discurso que visava a criação de novos postos de trabalho ao “modernizar” a estrutura dos direitos laborais.

Na sequência desse processo de deterioração dos direitos sociais, conforme salientado por Ricardo Antunes (2018, p. 39), evidencia-se uma metamorfose no panorama laboral, caracterizada pelo surgimento de uma nova morfologia do trabalho. Trata-se de um procedimento impregnado por uma intensa atividade de reestruturação produtiva e organizacional. O autor, ademais, endossa a seguinte compreensão:

Estamos presenciando o advento e expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, com as TICS, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho (ANTUNES, 2018, p. 40).

Assim, instaura-se um cenário marcado por remunerações inadequadas aos trabalhadores, ausência de formalização contratual, extensas jornadas laborais e significativa ambiguidade na distinção entre empregados e autônomos e a previsão de terceirização da atividade-fim. Corroborando a essa concepção: “Todas essas dimensões contribuem significativamente para o estabelecimento de um tipo de gestão e organização do trabalho que conduz à individualização do trabalhador” (MAGNO; BARBOSA, 2011, p. 127).

Ademais, esse fenômeno engendra um contexto ilusório que fortalece a identidade do trabalhador como “empreendedor de si”, evidenciando-se facilmente na prática por meio de artifícios fraudulentos para contornar o estabelecimento do vínculo empregatício, mediante a pejotização e uberização, despojando os obreiros de seus direitos trabalhistas fundamentais. Tal situação suscita nos trabalhadores a percepção de agirem por conta própria dentro do contexto do capitalismo.

Nesse contexto, salienta-se o fenômeno da uberização, que, por sua vez, destaca-se pela flexibilidade, individualidade e invisibilidade nas relações de trabalho, bem como pelo caráter exploratório que é dissimulado.

Adicionalmente, destaca-se o processo de pejotização, no qual o empregado, embora preencha todos os requisitos consolidados para o estabelecimento do vínculo empregatício, é encorajado pela empresa a atuar como empresário, frequentemente sendo orientado a abrir uma Microempreendedor Individual (MEI) com o objetivo de ofuscar o vínculo existente entre as partes. Esta prática visa contornar direitos trabalhistas, buscando obstruir óbices obrigatórios ao empregador.

Conforme o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, de modo que os requisitos necessitam estar presentes concomitantemente para a configuração da relação de emprego.

Em razão da natureza do trabalho dos motoristas de aplicativo, verifica-se que a subordinação toma a roupagem distinta das formas tradicionais de emprego, visto que não há supervisor ou “chefe” a quem se reportar, mas sim o algoritmo, que designa as viagens e os valores cobrados por elas, bem como a quantidade máxima de serviços que o trabalhador pode recusar por dia. Ainda, o motorista pode ser desligado da plataforma por possuir uma média de avaliações abaixo do esperado pela empresa.

Entretanto, a legislação trabalhista brasileira, por ora, não contempla especificamente a modalidade de subordinação algorítmica para configuração de relação empregatícia.

Da mesma forma, no Brasil, atualmente, não se comporta terceira categoria de trabalho, restando apenas o debate doutrinário e jurisprudencial acerca do tema, com ampla divergência em ambas as searas a fim de classificar o trabalho dos motoristas de aplicativo como relação empregatícia mascarada ou verdadeiro trabalho autônomo.

Em decorrências dessas e outras características muito se tem discutido sobre o vínculo jurídico existente entre o trabalhador de plataforma e o empreendedor digital, questionando se a liberdade e a autonomia conferida é suficiente para afastar ou não a subordinação; se existe ou não relação de emprego ou serviço autônomo. Até o momento, inexistente consenso na doutrina e na jurisprudência, que se contrapõe entre considerar a existência de uma relação de emprego, com subordinação, e a existência de trabalho autônomo, sem vínculo de emprego (BRASILEIRO, 2022, p. 65-66).

Sobre a uberização, os obreiros são orientados ao trabalho por meio de aplicativos, apresentam todos os requisitos para a caracterização do vínculo empregatício: subordinação ao algoritmo, uma vez que são direcionados e compelidos ao cumprimento de metas diárias, inclusive sob coação para aceitar tarefas sob ameaça de represálias; habitualidade, evidenciada pela constância no labor; pessoalidade, visto que cada indivíduo possui um cadastro único; e onerosidade, caracterizada pela contraprestação ao serviço prestado.

Por outro lado, o debate sobre encontra-se na Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão responsável pela uniformização interna das decisões judiciais, embora não haja opinião unânime, recentemente foi prolatada decisão o qual reconhecia motoboy de entrega (Uber Eats) com vínculo empregatício ao reconhecer a subordinação algorítmica do software próprio da plataforma vejamos:

Verifica-se, no âmbito da programação inscrita no software do aplicativo, que o modelo de gestão do trabalho das referidas empresas orienta-se, em um processo denominado de gamificação, pela dinâmica dos sticks and carrots, na qual os trabalhadores são estimulados e desestimulados a praticarem condutas, conforme os interesses da empresa-plataforma, a partir da possibilidade de melhorar seus ganhos e de punições indiretas, que respectivamente reforçam condutas consideradas positivas e reprimir condutas supostas negativas para a empresa, em um repaginado exercício de subordinação jurídica(...). Surge, assim, uma nova forma de subordinação pelo algoritmo, que é construído e alimentado pela própria empresa em favor do exercício do seu poder diretivo. (...) Ao afastar-se desse horizonte, em face de uma concepção jurídica equivocada a respeito da relação social estabelecida pelas empresas que utilizam plataformas para contratar trabalho, a Corte regional recusou ao reclamante as garantias mínimas previstas nos arts. 1º, III, 6º e 7º da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido.” (BRASIL, 2023).

Importa ressaltar que diversos países europeus já consolidaram o entendimento de reconhecer o vínculo empregatício. A Inglaterra, por exemplo, o reconhece desde 2016 (PINHEIRO, 2016). A não aceitação do trabalho autônomo pela corte inglesa é de importância crucial para compreender a falsa ideia vendida à população de serem “próprios patrões”, quando, na realidade, estão submetidos ao controle do algoritmo, ainda que de forma implícita.

Nesse cenário, consolida-se a concepção de que ser empreendedor é equivalente a ser “o seu próprio patrão”. Esse pensamento, ao ser internalizado, exclui e nega à classe trabalhadora sua verdadeira identidade de classe, conduzindo-a à

defesa em prol dos interesses da classe burguesa. Esta última, detentora dos meios de produção, efetivamente controla a força de trabalho e fomenta essa ilusão.

Nesse sentido, em que pese a subordinação algorítmica e o debate jurídico e acadêmico, a 1ª Turma do Supremo Tribunal Federal, no julgamento da medida cautelar na Reclamação nº 60.347/MG, movida pela empresa Cabify, afastou por unanimidade a possibilidade de vínculo de emprego nas plataformas de transporte de bens e pessoas.

Por outro lado, apesar de ter se manifestado no sentido de afastar a caracterização da relação de emprego nos moldes celetistas, o voto da Ministra Cármen Lúcia aponta as vulnerabilidades do modelo de trabalho, conforme segue:

Este é um caso que nós todos, juízes brasileiros e cidadãos em geral, nos preocupamos com este modelo, o que não significa adotar o modelo da legislação trabalhista como se fosse uma forma de resolver. Não tenho dúvida que daqui a 20 anos - menos - nós vamos ter um gravíssimo problema social e previdenciário, porque essas pessoas que ficam nesse sistema de uberização não tem os direitos sociais garantidos na Constituição (VIVAS, 2023).

Complementando, no caso dos autônomos, como atualmente se considera a relação, a contribuição previdenciária é de encargo do trabalhador. Ou seja, o lapso do indivíduo enquanto contribuinte se torna especialmente perigoso, haja vista a impossibilidade de auferir possíveis benefícios previdenciários necessários.

Tais circunstâncias são agravadas quando somadas ao fato de que o sujeito de desempenho, segundo Han, se submete à maximização do trabalho às custas de sua própria saúde, conforme explica:

A sociedade de desempenho é uma sociedade de autoexploração. O sujeito de desempenho explora a si mesmo, até consumir-se completamente (*burnout*). Ele desenvolve nesse processo uma agressividade, que não raro se agudiza e desemboca num suicídio. O projeto se mostra como um *projétil*, que o sujeito de desempenho direciona contra si mesmo (HAN, 2017, p. 101).

Vê-se, portanto, que o sujeito de desempenho de Han possui uma tendência autodestrutiva. Ao dedicar-se incessantemente ao projeto, ele está afeito a um ciclo de esgotamento diário, chegando a desenvolver sintomas de depressão ou de síndrome de *burnout*, reconhecido pela Organização Mundial da Saúde como um transtorno “resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso” (OMS, 2019).

Assim, o empresário de si mesmo tende ao esgotamento por estresse, o que, na melhor das hipóteses pode reduzir sua eficácia e seu lucro, mas também pode resultar na total incapacidade para o trabalho.

Conforme afirmação previamente aludida da Ministra Cármen Lúcia, os indivíduos sujeitos à uberização não possuem os mesmos direitos constitucionais assegurados aos empregados celetistas. Salvo quando realizada a contribuição individual enquanto autônomos, não há a proteção do auxílio-doença ou a possibilidade de aposentadoria por invalidez.

Outrossim, os motoristas de aplicativo atualmente se encontram numa situação de vulnerabilidade social e previdenciária, que é exacerbada pelas circunstâncias da sociedade de desempenho e esgotamento explicada pela teoria de Han, não existindo proteção ao trabalhador que eventualmente acabe por desenvolver transtornos ocupacionais inerentes à condição de empresário de si mesmo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O avanço tecnológico, predominantemente decorrente da Quarta Revolução Industrial, deu origem a novos instrumentos tecnológicos, especialmente no âmbito do transporte, cujo desenvolvimento foi mais veloz do que o antecipado pela legislação vigente, o que suscitou debates contemporâneos sobre o tema.

O cerne da questão reside na tendência dos serviços de transporte por aplicativo, que cria uma ilusão entre os trabalhadores ao fazê-los crer que são “empresários de si mesmos”, ao passo que, na prática, permanecem subordinados a um aplicativo. Nesse contexto, fortalece-se a concepção equivocada de que ser empreendedor equivale a ser “o seu próprio patrão”, o que, por meio desse entendimento, subtrai e nega à classe trabalhadora sua verdadeira identidade de classe, levando-a a defender os interesses da classe burguesa, detentora dos meios de produção e controladora da força de trabalho por meio das relações de compra.

Byung-Chul Han, em sua obra, analisa essa distância que se estabelece quando o trabalhador, partindo da posição de empregado, transita para a condição de autônomo, acreditando possuir maior liberdade. No entanto, essa aparente autonomia implica na renúncia dos direitos que seriam assegurados caso mantivesse um vínculo formalizado.

O fenômeno da uberização suscita um verdadeiro debate jurisprudencial sobre seu funcionamento e como lidar com esse fato. Os desdobramentos dessa questão poderão ser percebidos em anos futuros, especialmente no que tange à diminuição das contribuições previdenciárias e, por conseguinte, ao impacto na

aposentadoria. Além disso, a subordinação algorítmica é evidente nesses casos, onde, em situações de faltas, há uma limitação no número de corridas e os motoristas podem sofrer punições, como a suspensão de seus aplicativos.

Portanto, a obra de Han e sua concepção de “empresário de si” evidencia a vulnerabilidade do trabalhador em meio à falsa noção de autonomia, quando compelido e coagido pela sociedade do desempenho e cansaço, buscando maior produtividade e ganhos, todavia ele o faz às custas de sua própria saúde e tempo livre, sem ter acesso aos direitos e garantias do sistema caso sofra um acidente ou desenvolva transtornos mentais ocupacionais, cada vez mais comuns na atualidade.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado se serviços na era digital

São Paulo: Boitempo. 2018.

BRASIL. Casa Civil. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 31 jan. 2024.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão no Recurso de Revista 53645.2021.5.09.0892**, Relator: Margareth Rodrigues Costa, Data de Julgamento: 13/9/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/09/2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#20b35235168f1a07856c3b91904c018d>. Acesso em: 30 jan. 2024.

BRASILEIRO, Eduardo T. **Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2022. E-book. ISBN 9786556276113.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. rev. São Paulo: Paz e Terra, 2002. ISBN 85-219-0329-4.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis: Vozes, 2017. 128 p. ISBN 978-85-326-4996-6.

MAGNO, Atila; BARBOSA, Silva. **O empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho.** Revista Socio. Polit., Curitiba, v. 19, n. 38, p. 121-140, fev. 2011.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. **CID: burnout é um fenômeno ocupacional.** In: ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. 28 maio 2019. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>. Acesso em: 30 jan. 2024.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial.** São Paulo: Edipro, 2018. 160 p. ISBN 978-85-7283-978-5.

VIVAS, Fernanda. **Primeira Turma do STF decide que não há vínculo de emprego entre empresa e motorista de aplicativo.** G1, Brasília, 5 dez. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2023/12/05/primeira-turma-do-stf-decide-que-nao-ha-vinculo-de-emprego-entre-empresa-e-motorista-de-aplicativo.ghtml>. Acesso em: 30 jan. 2024.