

Ano VI, v.1 2026 | submissão: 27/02/2026 | aceito: 01/03/2026 | publicação: 03/03/2026

Da teleologia da subordinação clássica à teleonomia constitucional do trabalho: uma releitura necessária da subordinação jurídica no século XXI

From the teleology of classical subordination to the constitutional teleonomy of labor: a necessary reinterpretation of legal subordination in the 21st century

Daniela Araujo Motta - Uniceub – motta.danielaaraujo@gmail.com

Resumo

A jurisprudência trabalhista brasileira permanece fundamentada na estrutura clássica da subordinação jurídica, personalidade, continuidade, dependência técnica, direção e inserção na organização, integração, como se fossem requisitos ontológicos e permanentes. Este artigo demonstra que tais elementos são manifestações históricas da subordinação típica fruto de uma teleologia industrial própria do século XX, na qual o trabalho era dirigido a um fim externo imposto pelo empregador. Com a promulgação da Constituição de 1988, o fundamento passa a ser a dignidade humana e os valores sociais do trabalho, direcionando-se para a melhoria das condições de vida, a ordem social baseada no trabalho e o financiamento da seguridade social. Assim, o Direito do Trabalho migra para uma perspectiva de teleonomia social, alinhada à dinâmica contemporânea das relações laborais.

A partir da distinção entre teleologia e teleonomia, desenvolvida na filosofia da biologia por Monod, Mayr e sistematizada por Alfredo Marcos, argumenta-se que a Justiça do Trabalho e a doutrina majoritária permanecem presas a um paradigma teleológico historicamente superado, o que impede a apreensão adequada da subordinação contemporânea e produz efeitos erosivos sobre a ordem constitucional de 1988.

Propõe-se, assim, uma subordinação estrutural objetiva da atividade, capaz de captar a dependência funcional em sistemas abertos e de realizar a teleonomia constitucional do trabalho. Quando as manifestações clássicas não estão presentes, o intérprete deve investigar a teleonomia e a inserção funcional do trabalho, e não exigir sinais empíricos de um modelo superado.

Palavras-chave: Subordinação jurídica; Teleologia; Teleonomia; Sistemas abertos; Constitucionalismo social.

Abstract

Brazilian labor jurisprudence remains based on the classic structure of legal subordination, personality, continuity, technical dependence, direction and insertion in the organization, integration, as if they were ontological and permanent requirements. This article demonstrates that such elements are historical manifestations of the typical subordination resulting from an industrial teleology typical of the 20th century, in which work was directed towards an external purpose imposed by the employer. With the promulgation of the 1988 Constitution, the foundation becomes human dignity and the social values of work, moving towards improving living conditions, a social order based on work and the financing of social security. Thus, Labor Law migrates to a social teleonomy perspective, aligned with the contemporary dynamics of labor relations.

Based on the distinction between teleology and teleonomy, developed in the philosophy of biology by Monod, Mayr and systematized by Alfredo Marcos, it is argued that the Labor Court and the majority doctrine remain stuck in a historically outdated teleological paradigm, which prevents the adequate apprehension of contemporary subordination and produces erosive effects on the 1988 constitutional order.

Therefore, an objective structural subordination of the activity is proposed, capable of capturing the functional dependence in open systems and of carrying out the constitutional teleonomy of work. When classical manifestations are not present, the interpreter must investigate teleonomy and the functional insertion of the work, and not demand empirical signs of an outdated model.

Keywords: Legal subordination; Teleology; Teleonomy; Open systems; Social constitutionalism.

Introdução

Ano VI, v.1 2026 | submissão: 27/02/2026 | aceito: 01/03/2026 | publicação: 03/03/2026

A subordinação jurídica é o elemento convergente do Direito do Trabalho. Desde Ludovico Barassi, no início do século XX, ela foi construída como categoria técnico-jurídica destinada a distinguir o contrato de trabalho de outras formas de contratação. Como produto de seu tempo, essa construção se apoiou em elementos empíricos observáveis no modelo industrial: pessoalidade, continuidade, dependência técnica, direção, integração e inserção física. Tais elementos eram manifestações de um paradigma teleológico: o trabalhador era subordinado porque atuava para um fim externo imposto pelo empregador, em um ambiente de baixa entropia¹, com direção hierárquica clara e finalidade única.

A historicidade desse conceito, entretanto, tem sido negligenciada pela doutrina e pela jurisprudência. A subordinação não é uma essência imutável; é uma categoria descritiva que acompanha a forma como o trabalho se organiza. E, como mostra a filosofia da biologia contemporânea, especialmente na distinção entre teleologia e teleonomia, nenhuma categoria científica pode permanecer presa às manifestações históricas de um fenômeno cuja própria existência o transforma continuamente. A teleologia descreve sistemas orientados por um fim externo; a teleonomia descreve sistemas abertos, auto-organizados, cuja finalidade emerge da dinâmica interna e das interações com o ambiente. Essa distinção, formulada por autores como Jacques Monod e Ernst Mayr, e sistematizada por Alfredo Marcos, demonstra que a finalidade pode existir sem um agente externo que a imponha e que sistemas complexos podem apresentar direção, estabilidade e organização sem hierarquia explícita (Marcos, 1996).

A realidade do trabalho contemporâneo é teleonômica. Plataformas digitais, algoritmos, fluxos de demanda, metas dinâmicas e sistemas de avaliação automatizados produzem dependência funcional e econômica sem direção pessoal, sem continuidade rígida, sem inserção física e sem ordens diretas. A finalidade existe, mas é emergente, distribuída, opaca. A subordinação existe, mas não se manifesta como no século XX. A historicidade do conceito impede sua apreensão adequada quando se confunde a manifestação histórica — teleológica — com a essência do fenômeno — a assimetria estrutural de poder.

Como lembra Marcos (1996), a ciência só avança quando revisa seus conceitos à luz de novas articulações teóricas e novos fenômenos empíricos. A teleonomia não elimina a causalidade eficiente; ela a complementa, permitindo compreender sistemas complexos que tendem a estados finais estáveis mesmo sem direção consciente. O Direito do Trabalho, como ciência aplicada, deve fazer o mesmo: revisar suas categorias quando a realidade que elas descrevem se transforma.

A Constituição de 1988 reforça essa necessidade. Ela não adota a teleologia empresarial como fundamento do trabalho; adota uma teleonomia social, orientada pela dignidade humana, pelos

¹ No sentido filosófico, ou seja, tendência inevitável ao caos.

Ano VI, v.1 2026 | submissão: 27/02/2026 | aceito: 01/03/2026 | publicação: 03/03/2026

valores sociais do trabalho, pela ordem social fundada no trabalho e pelo financiamento solidário da seguridade social. O fim constitucional do trabalho não é o fim da empresa; é o fim do sistema social. Negar vínculos onde há dependência funcional e econômica é negar a Constituição.

Diante desse cenário, o presente artigo enfrenta a seguinte pergunta de pesquisa: em que medida a persistência da Justiça do Trabalho e da doutrina brasileira em adotar um conceito teleológico e historicamente datado de subordinação jurídica, baseado em manifestações industriais do século XX, impede o reconhecimento da subordinação teleonômica própria das relações laborais contemporâneas, produzindo efeitos erosivos sobre a ordem constitucional de 1988?

A proposta metodológica parte de uma premissa: categorias jurídicas não são essenciais metafísicas; são instrumentos descritivos que existem para captar fenômenos sociais. Quando o fenômeno muda, a categoria deve ser revisada. A distinção entre teleologia e teleonomia oferece um arcabouço metodológico poderoso para essa revisão. A metodologia teleonômica aqui proposta consiste em três movimentos: (1) reconhecer a historicidade da subordinação, entendendo que seus elementos clássicos são manifestações de um modelo industrial de baixa entropia; (2) identificar a dependência funcional real nos sistemas abertos, observando como a personalidade se torna o vetor de inserção e vulnerabilidade; e (3) reconstruir a subordinação como categoria estrutural objetiva da atividade, olhando para a posição do trabalhador no sistema, e não para a forma como o controle se manifesta.

Este artigo propõe, portanto, uma reconstrução da subordinação jurídica pela ótica teleonômica, adotando uma subordinação estrutural objetiva da atividade, capaz de captar a dependência funcional em sistemas abertos, de alta entropia, nos quais a finalidade é emergente e a direção é distribuída. Essa reconstrução não abandona o positivismo nem a técnica jurídica; ao contrário, utiliza as mesmas ferramentas de Barassi — observação empírica, análise estrutural, coerência sistêmica — aplicadas a uma realidade que já não é a dele.

Adota-se uma abordagem qualitativa, teórico-analítica, fundamentada em análise documental e revisão crítica de literatura especializada. Parte-se da premissa, a subordinação não é uma essência imutável; é uma categoria descritiva que acompanha a forma como o trabalho se organiza. Assim, a metodologia busca compreender como transformações históricas na organização da produção capitalista — do taylorismo ao fordismo e ao toyotismo — alteraram as formas de controle, dependência e direção do trabalho, produzindo novas manifestações de subordinação.

Como dados empíricos secundários, utilizam-se dois estudos consolidados. O primeiro, de Sousa e Santos (2017), oferece evidências sobre a psicodinâmica do trabalho em diferentes regimes produtivos, demonstrando que cada modelo (taylorista-fordista e toyotista) produz formas específicas de sofrimento, controle e subjetivação. O segundo, de Batista (2014), analisa a dialética da reestruturação produtiva, evidenciando que taylorismo, fordismo e toyotismo constituem um processo

Ano VI, v.1 2026 | submissão: 27/02/2026 | aceito: 01/03/2026 | publicação: 03/03/2026

histórico contínuo, no qual elementos anteriores são absorvidos e ressignificados pelo capitalismo flexível.

Esses dados empíricos são articulados ao marco teórico desenvolvido no presente artigo, que distingue teleologia e teleonomia como categorias analíticas para compreender a subordinação jurídica. A realidade do trabalho contemporâneo é teleonômica a finalidade existe, mas é emergente, distribuída, opaca, o que exige uma reconstrução metodológica da subordinação para captar formas de dependência funcional típicas de sistemas abertos, algoritmos, plataformas digitais e estruturas produtivas de alta entropia.

A metodologia, portanto, combina:

- (a) análise teórica da evolução histórica da subordinação jurídica;
- (b) análise documental dos dois artigos empíricos selecionados;
- (c) interpretação constitucional orientada pela teleonomia social prevista na Constituição de 1988;
- (d) reconstrução conceitual da subordinação como categoria estrutural objetiva da atividade.

Essa estratégia metodológica permite demonstrar que, assim como o capitalismo absorveu e adaptou sucessivos modelos produtivos, a proteção jurídica do trabalho também deve se adaptar, sob pena de permanecer presa a um paradigma teleológico industrial incapaz de reconhecer a subordinação contemporânea.

1 A subordinação clássica como teleologia industrial

1.1 A direção finalística do empregador e o positivismo de Barassi

A doutrina clássica, representada paradigmaticamente por Ludovico Barassi em sua obra *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano* (1901), descreve a subordinação como expressão do poder de direção do empregador, típico da fábrica industrial. Barassi insere-se claramente na tradição positivista e técnico-jurídica italiana do início do século XX e ao movimento de sistematização científica do Direito do Trabalho. Formado sob influência direta da Escola Pandectista alemã durante seus estudos na Universidade de Berlim (1895–1899), Barassi concebeu a subordinação como categoria técnica, construída dentro do próprio sistema jurídico — não derivada de moral, natureza humana ou princípios metafísicos (Barassi, 1901).

Desde a concepção, os elementos clássicos da subordinação, pessoalidade, continuidade, dependência técnica, direção e inserção — não são, portanto, categorias naturais ou jusnaturalistas. São construções técnico-jurídicas derivadas do positivismo sistemático de Barassi, influenciado pela dogmática pandectista. A subordinação, para ele, é um elemento jurídico verificável empiricamente, decorrente da estrutura normativa do contrato de trabalho. Para Barassi, a subordinação decorre da própria forma jurídica do contrato, da atribuição do poder de direção ao empregador e da obrigação do empregado de seguir instruções. É consequência lógica da estrutura contratual, não de valores

externos.

No modelo industrial descrito por Barassi, a relação de trabalho operava da seguinte forma: o empregador definia o fim da atividade; o empregado era meio para esse fim; a relação era hierárquica, contínua e disciplinar; o controle era direto, pessoal e presencial. A subordinação era, portanto, teleológica: havia um **telos** externo, imposto unilateralmente pelo empregador.

1.2 Os elementos clássicos como manifestações empíricas da teleologia

Verifica-se que os critérios tradicionais não constituem a essência da subordinação, mas manifestações empíricas da teleologia industrial. A prestação pessoal era necessária para cumprir o fim determinado pelo empregador. A continuidade era exigida pela estabilidade do processo produtivo. A dependência técnica decorria da superioridade organizacional do empregador. A direção era expressão direta da finalidade empresarial. A inserção significava a integração física e funcional na estrutura produtiva.

Quando a manifestação coincidia com o manifestado, a conclusão era simples: havia subordinação. Esse modelo funcionou enquanto a realidade que ele pretendia descrever também era teleológica, enquanto o trabalho se organizava em sistemas fechados, de baixa entropia, com direção hierárquica clara e finalidade única. Contudo, tratá-la como essência ontológica constitui um equívoco metodológico: a subordinação é produto histórico de um paradigma industrial, não fundamento universal do Direito do Trabalho.

2 A mutação estrutural do trabalho: da teleologia à teleonomia

2.1 A emergência de sistemas teleonômicos

O trabalho contemporâneo, plataformas digitais, algoritmos, metas dinâmicas, fluxos de demanda, não opera mais por ordens finalísticas diretas. O controle é impessoal, automatizado, distribuído, orientado por métricas e dependente de sistemas, não de chefias. O fim não é mais "o empregador quer X"; o sistema exige comportamentos para se autorreproduzir. Isso caracteriza teleonomia: orientação funcional sem finalidade externa consciente (Monod, 1971; Mayr, 1974).

A distinção entre teleologia e teleonomia, desenvolvida na filosofia da biologia, é metodologicamente indispensável para compreender essa transformação. A teleologia descreve sistemas orientados por um fim externo, imposto, consciente ou não. A teleonomia descreve sistemas abertos, auto-organizados, cuja finalidade emerge da dinâmica interna e das interações com o ambiente. Como explica Marcos (1996), a teleonomia permite reconhecer direção, estabilidade e organização sem pressupor um agente externo que imponha o fim, evitando as conotações finalísticas clássica.

No modelo industrial clássico, o trabalho operava em sistemas fechados, de baixa entropia organizacional. Isso significa que havia pouca variação, alta previsibilidade e controle direto: o

Ano VI, v.1 2026 | submissão: 27/02/2026 | aceito: 01/03/2026 | publicação: 03/03/2026

empregador definia o fim da atividade, o trabalhador era o meio para esse fim, e a relação se estruturava por ordens explícitas, hierarquia rígida e inserção física na organização. A subordinação jurídica, nesse contexto, manifestava-se por elementos empíricos claros — pessoalidade, continuidade, dependência técnica, direção e inserção — que correspondiam à lógica teleológica da produção.

Contudo, a reorganização produtiva do capitalismo, especialmente com a emergência do toyotismo e dos sistemas flexíveis, desloca o trabalho para sistemas abertos, de alta entropia. Nesses sistemas, não há mais direção única, nem finalidade imposta externamente. O controle é distribuído, impessoal, operado por algoritmos, metas dinâmicas, reputação digital e fluxos de demanda. O trabalhador não recebe ordens diretas, mas é induzido a se adaptar continuamente às exigências do sistema. Como mostram os dados da psicodinâmica do trabalho (Sousa & Santos, 2017), essa adaptação gera sofrimento subjetivo, ansiedade, medo da incompetência e estratégias defensivas que revelam a intensificação da exploração.

É nesse cenário que a pessoalidade ganha centralidade. Não como requisito formal, mas como competência adaptativa. O trabalhador precisa interpretar sinais difusos, antecipar padrões, ajustar comportamentos e manter sua inserção funcional no sistema. A subordinação deixa de ser externa e passa a ser subjetivada. A empresa não manda, mas exige. O algoritmo não ordena, mas controla. A plataforma não aparece, mas organiza. A finalidade não é imposta, mas emerge — e o trabalhador precisa se ajustar a ela. A pessoalidade, portanto, torna-se o ponto de ancoragem da subordinação teleonômica: é por meio dela que o trabalhador internaliza o controle e tenta manter sua posição em sistemas abertos, instáveis e opacos.

A história do conceito de teleologia percorre um arco que vai de Aristóteles — para quem todo ser natural possui um *telos* intrínseco — ao mecanicismo de Descartes e Hobbes, que eliminou as causas finais da ciência moderna, passando pela teleologia funcional de Kant e pela teleologia evolutiva de Darwin. Essa trajetória histórica demonstra que a ideia de finalidade foi reinterpretada várias vezes, culminando na noção de teleologia emergente: uma direcionalidade impessoal, estatística, não intencional, compatível com a termodinâmica.

Os elementos tradicionais da subordinação deixam de ser manifestações necessárias em sistemas teleonômicos porque a direção não é mais pessoal; a continuidade é substituída por disponibilidade; a dependência técnica é substituída por dependência informacional; a inserção é sistêmica, não física. Persistir nesses critérios é confundir manifestação histórica com essência jurídica.

2.2 A pessoalidade como vetor de subordinação teleonômica

O ponto mais inovador, e ignorado pela doutrina, é que, nos sistemas abertos, a pessoalidade ganha centralidade. Não como requisito formal, mas como competência adaptativa. O trabalhador

Ano VI, v.1 2026 | **submissão: 27/02/2026** | **aceito: 01/03/2026** | **publicação: 03/03/2026**

precisa interpretar sinais difusos, antecipar padrões, ajustar comportamento, responder a estímulos algorítmicos, manter reputação e evitar bloqueios. Precisa, em suma, compreender a auto-organização do sistema para conseguir se inserir nele.

A pessoalidade torna-se o mecanismo pelo qual o trabalhador internaliza a subordinação. Ela é a forma pela qual ele tenta se inserir na auto-organização do sistema. A subordinação deixa de ser externa e passa a ser subjetivada. A empresa não manda, mas exige. O algoritmo não ordena, mas controla. A plataforma não aparece, mas organiza. A finalidade não é imposta, mas emerge, e o trabalhador precisa se ajustar a ela.

Nos sistemas fechados do século XX, a pessoalidade era quase um detalhe formal: o que importava era a posição na hierarquia. Nos sistemas abertos, onde não há comando explícito, a pessoalidade se torna o ponto de ancoragem da subordinação. A pessoalidade deixa de ser um requisito jurídico e passa a ser uma competência adaptativa — é a forma pela qual o trabalhador compensa a ausência de direção explícita. Isso é teleonomia aplicada ao trabalho: não porque o empregador exige a pessoalidade, mas porque o sistema a impõe.

A doutrina clássica não percebe isso porque associa pessoalidade à teleologia — ordens diretas —, e não à teleonomia — adaptação interna. Nos sistemas abertos, porém, a pessoalidade é a nova face da subordinação.

Além da pessoalidade, a subordinação teleonômica se manifesta por meio de outros mecanismos. A dependência infraestrutural impõe que o trabalhador se torne dependente de sistemas de telecomunicação, plataformas digitais, aplicativos, GPS, sistemas de reputação e meios de pagamento integrados. Sem acesso à infraestrutura, o trabalhador é excluído do sistema. A perda de controle sobre a própria atividade é igualmente relevante: o trabalhador não controla preços, rotas, prioridades, ritmo, horários reais nem critérios de avaliação. Ele toma decisões, mas sempre dentro de um funil estreito moldado pelo algoritmo — autonomia aparente, dependência real. A incerteza funciona como mecanismo de controle: flutuação de demanda, remuneração variável e bloqueios opacos operam como instrumentos disciplinares que mantêm o trabalhador em estado permanente de vigilância.

Nos sistemas teleonômicos, a pessoalidade não desaparece — ela se transforma em **competência adaptativa essencial**. O trabalhador precisa interpretar sinais difusos, antecipar padrões, ajustar comportamentos, responder a estímulos algorítmicos e manter reputação digital. Como mostra Sousa & Santos (2017), o modelo toyotista exige do trabalhador não apenas execução técnica, mas envolvimento subjetivo, capacidade de cooperação, polivalência e desempenho emocional. O sofrimento deixa de ser físico e passa a ser psicológico, invisível, ligado à pressão por metas, à instabilidade e à responsabilização individual.

Batista (2014) reforça essa leitura ao mostrar que o toyotismo representa uma reconfiguração

Ano VI, v.1 2026 | submissão: 27/02/2026 | aceito: 01/03/2026 | publicação: 03/03/2026

da subordinação: o controle não é mais direto, mas distribuído; a hierarquia não é explícita, mas implícita; a direção não é pessoal, mas algorítmica. O trabalhador é chamado a se inserir em sistemas flexíveis, dinâmicos e instáveis, nos quais a pessoalidade se torna o **mecanismo de internalização da subordinação**.

Como argumenta o presente artigo, essa pessoalidade não é mais um requisito jurídico formal, mas um **vetor funcional de vulnerabilidade**. O trabalhador se torna dependente de plataformas, sistemas de reputação, aplicativos, GPS e meios de pagamento integrados. Ele não recebe ordens diretas, mas é controlado por métricas, bloqueios, flutuações de demanda e algoritmos opacos. A autonomia é aparente; a dependência é real. A reputação algorítmica substitui o comando direto. A subordinação é subjetivada, invisível, distribuída.

Persistir na leitura clássica da pessoalidade como mero sinal de ordens diretas é ignorar que, nos sistemas abertos, **a pessoalidade é a nova face da subordinação**. Ela é a forma pela qual o trabalhador tenta se adaptar à auto-organização do sistema. Como mostra a psicodinâmica do trabalho, essa adaptação gera sofrimento, ansiedade, medo da incompetência e estratégias defensivas que revelam a intensificação da exploração.

3 A doutrina brasileira e o impasse teleológico da subordinação

A doutrina trabalhista brasileira, mesmo em suas formulações mais recentes, permanece ancorada em um paradigma teleológico que pressupõe direção externa, finalidade empresarial explícita e controle hierárquico direto. Essa matriz conceitual, herdada do modelo industrial, impede a apreensão das formas contemporâneas de dependência que emergem em sistemas abertos, caracterizados por auto-organização, opacidade algorítmica e elevada assimetria informacional.

3.1 A teleologia suavizada da subordinação objetiva

A formulação da "subordinação objetiva" desloca o foco das ordens diretas para a inserção funcional do trabalhador na dinâmica empresarial. Segundo a teoria, subordinação é inserção do trabalhador na organização alheia, sujeição ao poder diretivo e atuação para o fim econômico do empregador.

Contudo, apesar desse avanço, o núcleo da teoria permanece teleológico: a subordinação é definida pela participação do trabalhador na finalidade empresarial, entendida como eixo organizador da relação. Mesmo quando ele cria a subordinação objetiva, o núcleo permanece: o trabalhador é subordinado porque atua para o fim da empresa, ainda que sem ordens diretas. Isso é teleologia: a finalidade empresarial define a natureza da relação.

Essa concepção pressupõe que a finalidade é externa, clara e imposta, o que corresponde a sistemas fechados. Em sistemas abertos, a finalidade emerge da própria dinâmica do sistema, não sendo mais possível identificá-la como comando externo. A teoria de, portanto, permanece "aberta"

Ano VI, v.1 2026 | submissão: 27/02/2026 | aceito: 01/03/2026 | publicação: 03/03/2026

porque tenta descrever uma realidade teleonômica com instrumentos teleológicos.

3.2 A teleologia estrutural

A "subordinação estrutural" representa um avanço adicional ao reconhecer que o controle pode ser impessoal, distribuído e sistêmico. Ainda assim, a estrutura é definida pela orientação ao fim empresarial. A dependência é lida como integração funcional ao objetivo econômico da empresa, o que mantém a lógica teleológica: há subordinação quando o trabalhador está funcionalmente integrado à finalidade da empresa.

Essa formulação não consegue captar a dinâmica dos sistemas abertos, nos quais a finalidade não é mais externa, mas emergente. A estrutura produtiva contemporânea não opera por direção hierárquica, mas por auto-organização algorítmica. A teoria estrutural, portanto, permanece presa ao paradigma teleológico que pretende superar. Tanto a teoria objetiva quanto estrutural tenta atualizar o conceito, mas continuam presos ao mesmo fundamento filosófico que Barassi utilizou em 1901. Por isso suas teses "ficam abertas": não conseguem fechar o conceito porque o fundamento teleológico não corresponde mais à realidade teleonômica.

3.3A teleologia clássica

As abordagens tradicionais utilizam a versão mais estrita. A subordinação é definida por ordens diretas, poder de direção, fiscalização, disciplina e hierarquia.

Representam a subordinação da fábrica fordista, do sistema fechado, a teleologia explícita na qual o empregador manda e o empregado obedece. Essa concepção não é errada; ela apenas descreve um mundo que já não existe. Sérgio Pinto Martins mantém a definição tradicional com foco no poder diretivo: sem ordens, não há subordinação. É a teleologia mais rígida, mais literal, mais presa ao século XX, incapaz de sequer começar a dialogar com sistemas abertos. A visão mais restritiva de todas reduz a subordinação a hierarquia, hierarquia a comando e comando a ordens diretas, rejeitando subordinação estrutural, algorítmica e informacional.

Trata-se de concepções adequadas ao modelo industrial, mas incapazes de dialogar com sistemas abertos, nos quais o controle não se manifesta por ordens, mas por arquiteturas informacionais, métricas de desempenho, reputação algorítmica e dependência infraestrutural.

3.4 O ponto cego comum: a teleologia como limite epistemológico

Apesar das diferenças entre os autores, todos compartilham um ponto cego: a finalidade empresarial é tratada como centro da subordinação. Essa é a marca do paradigma teleológico. Ele funciona apenas em sistemas fechados, nos quais a direção é clara, a finalidade é externa e o controle é hierárquico.

Nos sistemas abertos contemporâneos, porém, a direção é emergente, a finalidade é distribuída, o controle é algorítmico, a entropia é elevada e a organização é autorregulada. A teleologia não consegue enxergar a subordinação nesses ambientes. Por isso a doutrina permanece

Ano VI, v.1 2026 | submissão: 27/02/2026 | aceito: 01/03/2026 | publicação: 03/03/2026

"aberta": ela tenta descrever um fenômeno novo com categorias antigas.

A doutrina brasileira permanece epistemologicamente defasada porque descreve sistemas fechados, com categorias teleológicas, para analisar sistemas abertos que operam por teleonomia. O resultado é o não reconhecimento da subordinação onde ela existe, a proteção indevida a grandes empresas, a penalização de pequenos empregadores, a erosão da seguridade social e a violação da Constituição de 1988. A doutrina não está errada — está deslocada no tempo.

4 A Constituição de 1988 e a teleonomia social do trabalho

4.1 O deslocamento constitucional do fundamento do trabalho

A Constituição Federal de 1988 rompe com a teleologia empresarial clássica e estabelece novos fundamentos para a compreensão do trabalho. A dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho são erigidos a fundamentos da República (art. 1º, III e IV). A ordem social é fundada no primado do trabalho (art. 193). A seguridade social é financiada pelo trabalho (arts. 194 e 195). Os direitos sociais do art. 7º são orientados por um vetor de progressividade (Brasil, 1988).

O "fim" constitucional do trabalho não é mais o resultado empresarial. É a inclusão social, a proteção e o financiamento da seguridade. Isso é teleonomia social. A Constituição não adota a teleologia empresarial como fundamento do trabalho; adota uma teleonomia social orientada pela dignidade humana, pelos valores sociais do trabalho, pela ordem social fundada no trabalho e pelo financiamento solidário da seguridade social. O fim constitucional do trabalho não é o fim da empresa — é o fim do sistema social.

4.2 A subordinação como instrumento constitucional

A subordinação jurídica, à luz da Constituição, deixa de ser um conceito fechado e passa a funcionar como instrumento de proteção, mecanismo de inclusão previdenciária e critério funcional para identificar quem depende do trabalho para viver. A Constituição não exige ordens diretas, chefia presencial ou continuidade rígida. Ela exige proteção a quem está em situação de vulnerabilidade estrutural.

Esse deslocamento impõe ao intérprete uma mudança de postura hermenêutica. A pergunta correta não é mais "há ordens diretas?", mas sim: "há inserção funcional do trabalho no sistema produtivo, de modo que sua contribuição é essencial para a finalidade teleonômica da atividade econômica e para a proteção social prevista na Constituição?"

5 O conservadorismo teleológico dos tribunais

5.1 A reprodução acrítica do modelo industrial

A jurisprudência trabalhista brasileira insiste em exigir ordens diretas, controle presencial, dependência técnica clássica e inserção física na empresa. Esses elementos eram adequados ao modelo industrial, mas não ao trabalho contemporâneo. A construção histórica do contrato de trabalho como locação de serviços, centrada nos elementos clássicos descritos por Barassi, foi incorporada ao Código Civil italiano, ao Código Civil brasileiro de 1916, à CLT de 1943 e à jurisprudência

Ano VI, v.1 2026 | submissão: 27/02/2026 | aceito: 01/03/2026 | publicação: 03/03/2026

consolidada do TST. A subordinação jurídica tornou-se o "núcleo duro" do contrato de trabalho, e mesmo quando a economia mudou, o núcleo permaneceu.

Os tribunais continuam interpretando o trabalho como se fosse contínuo, presencial, hierárquico, disciplinar e controlado diretamente. A teleologia original — proteger o trabalhador industrial — converteu-se em proteção do próprio modelo jurídico, não do trabalhador. Mesmo diante de motoristas de aplicativo, entregadores, **reelancers** dependentes e trabalhadores algorítmicos, os tribunais continuam perguntando: há ordens diretas? Há controle de jornada? Há supervisão presencial? Há disciplina hierárquica? São perguntas do século XX para relações do século XXI.

5.2 A teleologia conservadora e seus efeitos estruturais

Os tribunais aplicam uma subordinação anacrônica que, em vez de proteger o trabalhador, protege o modelo clássico de subordinação. Essa teleologia conservadora se manifesta por três mecanismos: a releitura restritiva da subordinação estrutural, reconhecida conceitualmente mas raramente aplicada; a resistência à subordinação algorítmica, negando a existência de controle mesmo quando há algoritmo, geolocalização, metas dinâmicas e bloqueios automáticos; e a defesa da "pureza" do conceito clássico, tratando a subordinação como dogma — se não houver os elementos tradicionais, não há vínculo, mesmo que haja dependência econômica e controle funcional.

A Justiça do Trabalho, ao exigir sinais teleológicos do século XX para reconhecer vínculos do século XXI, atua como força conservadora, produzindo quatro efeitos estruturais. Primeiro, a negação da realidade; Cabe ao processo legislativo ampliar ou reduzir proteção, mas não pode fazê-lo por retórica; a lei pode decidir não aplicar determinado efeito jurídico, mas não pode negar a natureza do fenômeno. Quando o faz, comete erosão institucional.

Além disso, a proteção dos grandes e a punição dos pequenos: grandes empresas, operando em sistemas abertos, dissipam atividades, ocultam a finalidade e escapam da subordinação; pequenos empregadores, operando em sistemas fechados, continuam presos ao modelo clássico. O resultado é uma distorção concorrencial que favorece a concentração econômica e aprofunda desigualdades.

Terceiro, a erosão da seguridade social: ao negar vínculos onde há dependência, a Justiça do Trabalho contribui para a queda de arrecadação previdenciária, o aumento da informalidade e a fragilização do pacto constitucional de 1988.

Quarto, o reforço da desigualdade estrutural: a insistência em categorias teleológicas mortas impede que o Direito do Trabalho cumpra sua função de reduzir desigualdades, transformando-o em instrumento de sua reprodução.

6 A reconstrução necessária: teleonomia e inserção funcional

6.1 Critério constitucional de análise

Se a Constituição de 1988 deslocou o fundamento do trabalho para a teleonomia social, com

Ano VI, v.1 2026 | submissão: 27/02/2026 | aceito: 01/03/2026 | publicação: 03/03/2026

a cláusula de abertura do artigo 7, então o critério correto de análise da subordinação não é mais a existência de ordens diretas, mas a verificação de inserção funcional do trabalho no sistema produtivo, de modo que a contribuição do trabalhador seja essencial para a finalidade teleonômica da atividade econômica e para a proteção social constitucionalmente prevista.

A pergunta constitucional é: esse trabalho contribui para o sistema de seguridade social e para a ordem social fundada no trabalho? Se sim, a relação deve ser protegida. A Constituição não adota a finalidade empresarial como critério; ela adota a teleonomia social — melhoria das condições de vida, ordem social fundada no trabalho, financiamento da seguridade social e progressividade dos direitos sociais.

6.2 Elementos da teleonomia constitucional

O intérprete deve analisar os seguintes elementos, que constituem os equivalentes contemporâneos das manifestações clássicas: dependência econômica real; controle algorítmico ou informacional; assimetria de poder e informação; integração funcional ao processo produtivo; transferência de riscos ao trabalhador; impossibilidade prática de negociação; e necessidade de proteção previdenciária.

A reconstrução metodológica proposta não rompe com o positivismo jurídico: não altera a lei, mas altera a interpretação da categoria à luz da realidade que ela pretende descrever. É compatível com a Constituição de 1988, que exige proteção social, inclusão e financiamento da seguridade. E é compatível com a ciência empírica: se a organização do trabalho muda, se a dissipação de energia muda, se a entropia muda, os instrumentos conceituais devem ser aplicados às novas formas, não às antigas manifestações.

Barassi, em 1901, já havia percebido que, em certas relações, o interesse final e o controle estavam em um polo só, que o trabalhador atuava para se inserir no sistema capitalista e que a liberdade era formal, não real. Isso é exatamente o que acontece hoje: o trabalhador de plataforma atua para se inserir no sistema econômico; a dependência é real, mas as manifestações são diferentes; a finalidade é oculta, algorítmica, auto-organizada. A subordinação existe — mas não se manifesta como em 1901. O que Barassi percebeu continua verdadeiro; o que mudou foram as manifestações empíricas dessa assimetria. A dependência permanece; a forma mudou. A teleologia desapareceu; a teleonomia emergiu.

7 Considerações finais

A análise desenvolvida ao longo deste trabalho demonstra que o conceito tradicional de subordinação jurídica — construído por Barassi no início do século XX e reproduzido pela doutrina brasileira — é essencialmente teleológico. Ele parte da premissa de que o trabalhador é subordinado porque atua para o fim empresarial, sob direção hierárquica, em ambiente de baixa entropia, com

Ano VI, v.1 2026 | submissão: 27/02/2026 | aceito: 01/03/2026 | publicação: 03/03/2026

relações pessoais, estáveis e contínuas.

Esse modelo descreve com precisão o universo industrial fordista, caracterizado por sistemas fechados, nos quais a seta do tempo é rígida, a finalidade é clara e imposta, a direção é direta, a organização é centralizada e a subordinação se manifesta de forma visível e empírica. Contudo, a economia contemporânea opera em sistemas abertos, de alta dissipação das atividades, nos quais a finalidade é emergente, o controle é algorítmico e distribuído, a direção é sistêmica, a inserção é funcional, a dependência é econômica e informacional — e a subordinação existe, mas não se manifesta como antes.

A teleologia clássica, portanto, não descreve mais a realidade. E, ao insistir nela, a doutrina e a jurisprudência tornam-se incapazes de reconhecer a subordinação onde ela efetivamente existe. Os tribunais, ao reproduzirem categorias teleológicas mortas e ignorarem a teleonomia constitucional, tornam-se coadjuvantes de um projeto de erosão constitucional.

A Constituição de 1988 não adota a teleologia empresarial como fundamento do trabalho. Ela adota uma teleonomia social, orientada pela dignidade humana (art. 1º, III), pelos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), pela ordem social fundada no trabalho (art. 193), pela progressividade dos direitos sociais (art. 7º) e pelo financiamento solidário da seguridade (arts. 194 e 195). O fim constitucional do trabalho não é o fim da empresa — é o fim do sistema social.

A essência da subordinação — ontem e hoje — é a assimetria estrutural de poder, que permanece, mas se manifesta de forma distinta em sistemas abertos. A teleonomia não é uma metáfora; é um método. E talvez seja o único capaz de resgatar a subordinação como categoria útil no século XXI, justamente porque devolve ao conceito aquilo que sempre foi seu núcleo: a dependência estrutural, agora mediada pela pessoalidade que tenta sobreviver dentro de sistemas abertos, auto-organizados e de alta entropia.

A Justiça do Trabalho, ao ignorar essa transformação, não cumpre a Constituição. E, ao não a cumprir, torna-se uma instituição que reforça desigualdades, fragiliza a seguridade social, distorce a concorrência.

A conclusão inevitável é: a Justiça do Trabalho, tal como funciona hoje, precisa ser reconstruída sob o paradigma teleonômico da Constituição de 1988, capaz de reconhecer a subordinação onde ela realmente existe, e não onde ela historicamente se manifestava. A superação do conservadorismo teleológico dos tribunais é condição para que o Direito do Trabalho cumpra sua função constitucional no século XXI.

Referências

BARASSI, Ludovico. *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*. Milano: Società Editrice Libreria, 1901.



Ano VI, v.1 2026 | submissão: 27/02/2026 | aceito: 01/03/2026 | publicação: 03/03/2026

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 2024.~

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2024.

BATISTA, Erika. A dialética da reestruturação produtiva: a processualidade entre fordismo, taylorismo e toyotismo. *Aurora*, Marília, v. 7, n. 2, p. 17-34, jan./jun. 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

MARCOS, Alfredo. *Filosofía de la naturaleza: una introducción crítica*. Valladolid: Universidad de Valladolid, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 36. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual esquemático de Direito e Processo do Trabalho*. 27. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2017.

MAYR, Ernst. Teleological and teleonomic: a new analysis. *Boston Studies in the Philosophy of Science*, v. 14, p. 91-117, 1974.

SOUSA, Juliana Carvalho de; SANTOS, Ana Cristina Batista dos. A psicodinâmica do trabalho nas fases do capitalismo: análise comparativa do taylorismo-fordismo e do toyotismo nos contextos do capitalismo burocrático e do capitalismo flexível. *Revista Ciências Administrativas*, Fortaleza, v. 23, n. 1, p. 186-216, jan./abr. 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de Direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.