

Administración y derecho frente al desafío de resignificar el trabajo pospandémico: ¿el fénix del trabajo humano?

Administration and law facing the challenge of re-signifying post-pandemic work: the phoenix of human labor?

Rita de Cássia Marques Lima de Castro¹

Paulo Sergio de Castro²

Resumén: Este trabajo analiza el papel de la administración y el derecho frente al desafío de resignificar el trabajo pospandémico. Como elemento presente en la vida del ser humano desde el inicio de su acción sobre la naturaleza, el trabajo tiene una centralidad que va más allá de la mera satisfacción de necesidades económicas y alcanza otras dimensiones, como la social y la salud física y mental. En este contexto, la administración y el derecho, especialmente el derecho laboral, son seleccionados porque sostienen las relaciones formales e informales en el mundo del trabajo. La investigación se desarrolló mediante un enfoque metodológico cualitativo y reflexivo, fundamentado en el análisis crítico de literatura especializada y en la articulación teórica con autores clásicos y contemporáneos, con el propósito de abrir caminos de interpretación y provocar nuevas lecturas sobre el papel de estas disciplinas en la resignificación del trabajo. Los resultados demuestran que el trabajo sigue siendo una de las principales categorías de construcción del ser en su totalidad y que los principales desafíos de la administración y del

¹ Pós-doutora – Faculdade de Economia, Administração, Ciências Contábeis e Atuárias – FEA-USP. Doutora em Ciências pela Universidade de São Paulo (Programa de Pós-graduação em Integração da América Latina). Professora no Programa de Pós-graduação em Integração da América Latina da Universidade de São Paulo – PROLAM-USP. Líder do Centro de Estudos em Epistemologia Pedagógica - CESPE-Brasil; pesquisadora no centro Direitos Sociais e Labor-ambientais na contemporaneidade: perspectivas para a América Latina, ambos na Universidade Federal de Uberlândia – UFU. Pesquisadora na USP nos centros: CRIARCOMC – Criatividade, Inovação, Comunicação e Marketing em ênfase nas Cidades e no centro de estudos Psicologia, Sociedade e Educação na América Latina. Presidente adjunta no Brasil do Centro Latinoamericano de Estudios en Epistemología Pedagógica – CESPE, onde também exerce a função de chefe de relações internacionais. Email: ritalimadecastro@gmail.com

² Doutor pela Universidade de São Paulo (Programa de Pós-graduação em Integração da América Latina – Prolam -USP). Pesquisador nos centros de pesquisa: Centro de Estudos em Epistemologia Pedagógica - CESPE-Brasil; Direitos Sociais e Labor-ambientais na contemporaneidade: perspectivas para a América Latina, ambos na Universidade Federal de Uberlândia – UFU e no centro de pesquisa CRIARCOMC – Criatividade, Inovação, Comunicação e Marketing em ênfase nas Cidades da USP. Vice-presidente adjunto para o Brasil do Centro Latinoamericano de Estudios en Epistemología Pedagógica – CESPE. Email: pauloscastro@gmail.com.

derecho laboral consisten en romper los lazos seculares derivados de una visión de colonialidad del poder para convertirse en aliados del proceso de edificación integral del ser humano. Además, la discusión desarrollada en la sección de provocaciones evidencia que el conflicto entre control y emancipación, presente en el mito hegeliano del señor y del esclavo, se actualiza en el mundo pospandémico bajo la mediación de la tecnología y la racionalidad instrumental, planteando la necesidad de que la administración y el derecho laboral resignifiquen su papel para devolver al trabajo su sentido humano y social.

Palabras clave: Sentido del trabajo. Administración. Derecho laboral. Pospandemia. Dialéctica señor-esclavo. Hegel.

Abstract: This work analyzes the role of administration and law in facing the challenge of re-signifying post-pandemic work. As an element present in human life since the beginning of its action over nature, work has a centrality that goes beyond the mere satisfaction of economic needs and reaches other dimensions, such as social and physical/mental health. In this context, administration and law, especially labor law, are selected because they sustain formal and informal relationships in the world of work. The research was conducted through a qualitative and reflexive methodological approach, based on critical analysis of specialized literature and theoretical articulation with classical and contemporary authors, aiming to open interpretative paths and provoke new readings about the role of these disciplines in the re-signification of work. The results demonstrate that work remains one of the main categories of construction of being in its entirety and that the main challenges facing administration and labor law are to break the secular bonds derived from a vision of coloniality of power, in order to become supporters of the process of integral human edification. Furthermore, the discussion developed in the provocations section shows that the conflict between control and emancipation, already present in Hegel's master-slave dialectic, is updated in the post-pandemic world under the mediation of technology and instrumental rationality, highlighting the need for administration and labor law to re-signify their role so that work can recover its human and social meaning.

Keywords: Meaning of word. Management. Labor law. Post-pandemic. Master-slave dialectic. Hegel.

Resumo: Este trabalho analisa o papel da Administração e do Direito diante do desafio de ressignificar o trabalho pós-pandemia. Como elemento presente na vida do ser humano desde os primórdios de sua atuação sobre a natureza, o trabalho reveste-se de centralidade que ultrapassa a mera satisfação de

necessidades econômicas e alcança outras dimensões, como a social e a de saúde física e mental. Nesse contexto, a Administração e o Direito, em especial o Direito do Trabalho, são elencados por sustentarem as relações formais e informais no mundo do trabalho. A investigação foi conduzida por meio de um enfoque metodológico qualitativo e reflexivo, fundamentado na análise crítica da literatura especializada e na articulação teórica com autores clássicos e contemporâneos, com o propósito de abrir caminhos de interpretação e provocar novas leituras sobre o papel dessas disciplinas na ressignificação do trabalho. Os resultados demonstram que o trabalho ainda se mantém como uma das principais categorias de construção do ser em sua integralidade e que os principais desafios da Administração e do Direito do Trabalho estão em quebrar as amarras seculares derivadas de uma visão de colonialidade do poder para se transformarem em apoiadores do processo de edificação integral do ser humano. Ademais, a discussão desenvolvida na seção de provocações evidencia que o conflito entre controle e emancipação, presente no mito hegeliano do senhor e do escravo, atualiza-se no mundo pós-pandêmico sob a mediação da tecnologia e da racionalidade instrumental, colocando a necessidade de que a Administração e o Direito do Trabalho ressignifiquem seu papel para devolver ao trabalho seu sentido humano e social.

Palavras-chave: Sentido do trabalho. Administração. Direito do Trabalho. Pós-pandemia. Dialética senhor-escravo. Hegel.

Introducción

El trabajo, categoría siempre presente en la historia de la vida humana en sociedad, ejerce una centralidad en la vida de las personas. Sus distintas funciones —la social, la económica y la del propio valor intrínseco del trabajo en sí, que aporta autorrealización al individuo— se entrelazan para conformar al ser humano de manera más completa. La estructura de esta investigación deriva de esas diversas funciones del trabajo y de su asociación con la administración y el derecho, más específicamente con el derecho laboral, ampliando estudios ya realizados que demuestran cómo estas áreas del conocimiento han reforzado únicamente el aspecto del “tener” en la relación laboral, sin contribuir a que el ser humano pueda “ser” en el trabajo; es decir, que el trabajo se constituya en un medio de formación integral y de construcción y mantenimiento de su dignidad.

A estos elementos de investigación se suma la problemática generada por un nuevo contexto, derivado de las relaciones sociales pospandemia. De allí se formula la pregunta de investigación: si una de las principales funciones del trabajo proviene de las relaciones sociales que se desarrollan en la acción del ser humano sobre el medio en el que vive, ¿cuál es el nuevo papel y cuáles son los desafíos de la administración y del derecho laboral —áreas estructuradoras de las relaciones sociales en las organizaciones— tras la ruptura del modo tradicional de ejecución del trabajo en el contexto pospandémico? Para responder a esta cuestión, que se configura como el objetivo principal de la investigación, se adoptó un enfoque metodológico fundamentado en el análisis crítico de literatura especializada y en la articulación teórica con autores clásicos y contemporáneos sobre trabajo, administración y derecho laboral. La investigación se desarrolló bajo una perspectiva cualitativa y reflexiva, con el propósito de abrir caminos de interpretación y provocar nuevas lecturas sobre el papel de administración y del derecho laboral en la resignificación del trabajo pospandémico.

La estructura de este artículo presenta, después de esta introducción, una sección que ofrece un breve recorrido histórico sobre el papel del trabajo en la vida del ser humano, titulada *El ser humano, el trabajo y la ciencia de la administración*; posteriormente, en la sección 3, se aborda *El ser humano, el trabajo y el derecho laboral*; en la sección 4, *Lo que cambió con la pandemia*, y, en la sección 5, *Provocaciones para los tiempos pospandémicos*, cerrando con las consideraciones finales.

1. El ser humano, el trabajo y la ciencia de la administración

El trabajo, a lo largo de los siglos, ha atravesado distintos momentos en términos de concepto: de una visión como algo penoso y torturante, pasó a revestirse de una interpretación más positiva, convirtiéndose en un elemento útil en la vida del ser humano y aportándole una serie de beneficios que exceden la mera transacción de fuerza laboral por recompensa

monetaria. Se destaca la idea del valor social del trabajo presente en Marx (2013), Marx y Engels (1965, 1998) y Hegel (1968, 2005), así como las discusiones sobre la relación entre el ser humano y la naturaleza, centradas en esa acción productiva y transformadora del medio que se resume en el término “trabajo”.

La administración, en tanto ciencia, adquiere relevancia en esta relación del ser humano con el trabajo a partir de la primera revolución industrial, en el siglo XVIII, con el uso del carbón en la industria, y posteriormente con el empleo intensivo de la electricidad en el siglo XIX, caracterizando la segunda revolución industrial. En estos dos hitos históricos surge una nueva situación para el ser humano en su relación con el trabajo: de dueño y conductor del proceso productivo, pasa a convertirse en uno de los elementos de dicho proceso (Dathein, 2003), perdiendo su papel protagónico e iniciador de la cadena productiva para transformarse en una parte de ella. En ese momento, la administración inicia su función de analizar y controlar la producción y la conducción de las relaciones entre subordinados y gestores, con el objetivo de alcanzar las metas organizacionales, tomando como base los dos principios que la rigen: la eficiencia (mejor utilización de los recursos) y la eficacia (alcance de los objetivos).

La búsqueda de la mejora de los procesos productivos marca la evolución de la administración. El uso de la tecnología en el siglo XX representa la tercera revolución industrial y el inicio del empleo más intensivo de la electroelectrónica y de los robots en las funciones repetitivas del trabajo (Farah Junior, 2000). En el siglo XXI se llega a la cuarta revolución industrial, con la internet de las cosas y las máquinas que aprenden de sí mismas y ejecutan funciones de pensamiento y toma de decisiones (Tanashiro; Ganaka; Cardoso, 2017). Esta cuarta revolución industrial trae cambios sustanciales en términos de fusiones tecnológicas e interacción entre dominios físicos y biológicos (Sanson, 2017), y el ser humano atraviesa un nuevo momento de reflexión sobre su relación con el trabajo y sobre cómo este puede, además de garantizarle subsistencia (el “tener”), permitirle “ser”, es decir, formarse como ser humano a través del trabajo.

Cabe recordar que la ciencia de la administración fue ampliando su evaluación de esta compleja relación del ser humano con el trabajo. En sus hallazgos quedó patente que el trabajo es fundamental para que el individuo se sienta completo, obtenga autoestima y logre autorrealización (Maximiano, 2015). Con las teorías que llevaron a comprender al ser humano como *homo complexus*, la administración abrió camino hacia una interdisciplinariedad en los estudios sobre la relación entre el ser humano y el trabajo. En este punto, se orienta el foco hacia la siguiente sección: el derecho laboral.

2. El ser humano, el trabajo y el derecho laboral

En este contexto, ¿qué cabe esperar del derecho laboral? Que, como mínimo, este ramo del derecho actúe como un bastión en la defensa y mantenimiento de la dignidad humana, principio que rige todos los ámbitos jurídicos, tal como señala Miraglia (2010). Es preciso recordar que el ser humano posee un valor en sí mismo y no puede, en ninguna circunstancia, ser reducido por fuerza de convención a un objeto o cosa, como cualquier otro elemento que forme parte del proceso productivo.

Se puede argumentar que, históricamente, el derecho —en especial el laboral— ha reproducido en América Latina una visión de defensa del sujeto hiposuficiente (en este caso, el trabajador) mediante mecanismos de protección social. Sin embargo, las más recientes transformaciones en el mundo del trabajo han generado una ruptura en esta línea protectora, orientando las relaciones laborales hacia una racionalidad instrumental propia de la producción capitalista, centrada en el “tener” en detrimento del “ser”.

Un ejemplo ilustrativo es la reforma laboral de 2017: garantías conquistadas a lo largo de décadas, como las horas *in itinere*, fueron eliminadas; la no obligatoriedad de la intervención sindical en los momentos de ruptura del vínculo laboral redujo la protección del trabajador, sujeto hiposuficiente en esta relación. La autorización para despidos masivos dejó de ser obligatoria, y la negociación individual de bancos de horas se convirtió en

práctica común. Estos cambios debilitan la fuerza colectiva y refuerzan una relación directa entre empleador y empleado, impactando la seguridad del trabajador (Brasil, 2017).

Los ejemplos muestran que el foco se restringe a cuestiones de carácter económico. Otros aspectos igualmente relevantes, como la preservación de la salud física y mental del trabajador, ya poco considerados antes de la reforma, permanecen ausentes en un contexto histórico marcado por la precarización del trabajo, la intensa competitividad y la exigencia por el “tener” en detrimento del “ser”. En este ambiente, la palabra “dignidad” se torna difusa y olvidada, cuando debería constituir un imperativo en el derecho laboral.

3. Lo que cambió con la pandemia

Antes de discutir el principal punto de transformación en el trabajo derivado de la pandemia, es necesario destacar el control en el trabajo y del trabajo como uno de los pilares fundamentales de la administración. Este aspecto se observa con frecuencia en acciones judiciales relacionadas con las relaciones laborales y constituye uno de los elementos centrales en el análisis del trabajo durante la pandemia y la pospandemia.

3.1 El control del trabajo y la colonialidad del poder

El control en el trabajo se origina, entre otros factores culturales que refuerzan la tecnicidad en las relaciones laborales —como la búsqueda constante de eficiencia y eficacia—, en una visión de colonialidad (Quijano, 1988). Es decir, una perspectiva en la que el trabajo se concibe como una relación de señorío: el patrón sobre el trabajador. La colonialidad del poder se refiere a la forma económica e instrumental adoptada para apropiarse de la naturaleza, con el fin de mantener una estructura de explotación orientada a la acumulación de capital (Assis, 2014).

Asimismo, revela cómo las relaciones sociales se estructuran sobre una lógica de desigualdad y dominio: de la metrópoli sobre la colonia, del empleador sobre el empleado. La defensa del trabajo presencial, bajo el argumento de que genera vínculos y beneficios para el equipo, oculta en realidad la intención de ejercer control sobre el trabajador, limitando su compromiso y empobreciendo las relaciones.

Cabe recordar que la idea de control está profundamente arraigada en el pensamiento que guía las relaciones laborales en América Latina, precisamente como consecuencia de esta herencia colonial, que involucra dominio y poder, acompañada de una tecnicidad que valora las relaciones bajo una escala de productividad por encima de todo. En esta lógica, el ser humano se convierte en una pieza más del engranaje productivo y, como tal, debe ser controlado para que todo ocurra según lo previsto en el planeamiento, de modo que la máquina productiva pueda “girar” sin interrupciones y con ritmo y armonía. Esta visión recuerda a Gareth Morgan (1996) y su idea de la mecanización como fuerza dominante en las organizaciones y, por extensión, en la vida laboral, reforzando aún más la colonialidad del poder.

3.2 Pandemia y control: ¿cómo queda esta relación?

Con la pandemia, esta forma de control pierde fuerza formal, pero adquiere nuevas modalidades de presión. Lo que se observa en el período pandémico y pospandémico es que las personas ya no controlan su tiempo; por el contrario, las empresas buscan mecanismos cada vez más eficientes para verificar qué hace el trabajador en su casa. El concepto de tiempo de trabajo y tiempo de no trabajo se mezcla de manera creciente: las reuniones virtuales se multiplican, los paquetes de internet y los sistemas de teleconferencia se utilizan con mayor frecuencia, generando más estrés y deteriorando la salud mental y física del trabajador.

Cuando el control se convierte en la forma predominante de

relación entre empleador y empleado, no hay espacio para construir una relación de confianza que genere compromiso. Tampoco hay espacio para que el trabajo se convierta en un ámbito de construcción del ser humano.

La pandemia produjo una ruptura en las relaciones sociales, consecuencia del aislamiento. Si la función económica del trabajo —orientada a la satisfacción de las necesidades de subsistencia— ya era predominante, con la pandemia se reforzó aún más, mientras que la función social, aquella que otorga sentido de pertenencia, quedó ausente o gravemente debilitada. En el período pospandémico, prácticamente desaparece.

Los escasos espacios para la construcción del “ser” en el ámbito laboral se reducen aún más; el tiempo de no trabajo se desvaloriza y disminuye; la tendencia es que el ser humano trabaje más, sin separación clara entre tiempo laboral y tiempo de ocio.

4. Provocaciones para los tiempos pospandémicos

El primer desafío que se impone es preguntarnos si el trabajo seguirá siendo concebido únicamente como un engranaje de productividad o si, finalmente, se abrirá espacio para que se convierta en un medio de construcción integral del ser humano. La pandemia mostró con crudeza que la lógica del control y de la eficiencia, cuando se absolutiza, despoja al trabajo de su dimensión humana y lo reduce a mera subsistencia. ¿Será posible, en la pospandemia, romper con esta colonialidad del poder y resignificar el trabajo como experiencia de dignidad y realización?

Una segunda provocación se refiere a la administración y al derecho laboral: ¿continuarán reproduciendo estructuras de dominación y tecnicidad, o se atreverán a ser agentes de transformación? La pospandemia exige que estas disciplinas dejen de ser guardianes de la racionalidad instrumental y se conviertan en promotores de nuevas formas de relación laboral, capaces de equilibrar el “tener” con el “ser”. La pregunta es si estarán dispuestas a asumir este papel o si seguirán reforzando la precarización y el

control disfrazado de modernización.

En estas provocaciones, vamos a una digresión acerca del mito del señor y del esclavo de Hegel (Hegel, 2005).

El mito del señor y del esclavo, formulado por Hegel, permite profundizar en la reflexión sobre el papel del trabajo en la constitución de la conciencia de sí. Según el filósofo, el ser humano solo alcanza su identidad cuando reconoce y es reconocido por otro semejante, lo que genera una relación de alteridad marcada por el enfrentamiento. Esta dinámica se expresa en una lucha de vida o muerte, en la cual uno de los individuos puede someterse para preservar la vida, convirtiéndose en esclavo, mientras el vencedor asume la posición de señor. El reconocimiento, sin embargo, se torna desigual, pues el señor no es reconocido por un igual, y el esclavo construye su conciencia a través del trabajo, encontrando en él la posibilidad de libertad y de formación histórica. De este modo, el trabajo, que inicialmente aparece como imposición externa, se revela como el medio por el cual la conciencia se reencuentra consigo misma, convirtiéndose en fundamento de la emancipación y de la dignidad humanas.

La reflexión sobre el mito del señor y del esclavo de Hegel nos recuerda que el trabajo no es solo un medio de subsistencia, sino el espacio donde el ser humano construye su conciencia de sí. El reconocimiento del otro, condición esencial para la identidad, se da en la relación de alteridad. Sin embargo, cuando este reconocimiento se establece en términos de subordinación, el trabajo se convierte en dependencia. La paradoja es que, incluso en la condición de esclavo, el trabajo abre la posibilidad de libertad, pues es en la acción sobre la naturaleza donde el ser humano encuentra sentido y se reconoce a sí mismo.

En el mundo pospandémico, el conflicto entre control y emancipación que Hegel describía en el mito del señor y del esclavo se actualiza en las relaciones laborales mediadas por la tecnología y por la racionalidad instrumental. La administración y el derecho laboral, si permanecen anclados en la lógica del control, reproducen la condición de dependencia y subordinación que impide al trabajador reconocerse plenamente

en su acción. Sin embargo, si logran resignificar su papel, pueden convertirse en instrumentos de emancipación, capaces de transformar el trabajo en un espacio de dignidad y de construcción integral del ser humano. La pospandemia, por tanto, exige una profunda revisión ética y política del rol de la ciencia de la administración y del derecho laboral, para que el trabajo vuelva a ser un medio de reconocimiento y no de alienación

La evolución de las revoluciones industriales muestra cómo el trabajo ha sido constantemente transformado por la tecnología. De la mecanización inicial al uso de la electricidad, de la automatización a la inteligencia artificial, cada etapa ha redefinido la relación entre el ser humano y el trabajo. En la cuarta revolución industrial, marcada por la inteligencia cognitiva y la era de la información, el desafío es aún mayor: el ser humano corre el riesgo de perder incluso aquellas funciones consideradas exclusivamente intelectuales, siendo sustituido por máquinas capaces de aprender y decidir.

Este escenario plantea una problemática profunda: si el trabajo ha sido históricamente el medio de reconocimiento y de construcción de dignidad, ¿qué ocurrirá cuando las máquinas asuman ese papel? La precarización no afecta solo a las profesiones simples, sino también a las complejas, y la posibilidad de ascenso social mediante el trabajo se torna cada vez más difícil. La colonialidad del poder, que ya reducía al trabajador a engranaje, se ve reforzada por la tecnicidad de la automatización, generando nuevas formas de exclusión y segmentación social.

De allí surge la provocación central: ¿cómo resignificar el trabajo en un mundo donde la tecnología amenaza con absorberlo todo? La administración y el derecho laboral deben dejar de ser guardianes del control y convertirse en promotores de la emancipación, creando espacios donde el ser humano pueda ser reconocido no por la productividad que entrega, sino por la dignidad que construye en su acción sobre el mundo.

Finalmente, cabe interrogarse sobre el futuro de la salud física y mental en el mundo del trabajo. La pandemia intensificó el estrés, la soledad y la pérdida de sentido en la actividad laboral. En la pospandemia, ¿seremos

capaces de construir espacios de trabajo que favorezcan la confianza, la pertenencia y la autorrealización, o aceptaremos resignadamente que el trabajo se convierta en un lugar de desgaste y alienación? La respuesta a esta provocación definirá no solo el rumbo de las relaciones laborales, sino también la posibilidad de que el ser humano se reconozca y se desarrolle plenamente en su acción sobre el mundo.

En este contexto pospandémico, el conflicto entre control y emancipación que Hegel describía en el mito del señor y del esclavo se actualiza en las relaciones laborales mediadas por la tecnología y por la racionalidad instrumental. La administración y el derecho laboral, si permanecen anclados en la lógica del control, reproducen la condición de dependencia y subordinación que impide al trabajador reconocerse plenamente en su acción. Sin embargo, si logran resignificar su papel, pueden convertirse en instrumentos de emancipación, capaces de transformar el trabajo en un espacio de dignidad y de construcción integral del ser humano. La pospandemia, por tanto, exige una profunda revisión ética y política del rol de la ciencia de la administración y del derecho laboral, para que el trabajo vuelva a ser un medio de reconocimiento y no de alienación.

Consideraciones finales

Como se presentó en esta investigación, el trabajo ejerce una centralidad en la vida de las personas que trasciende la mera satisfacción económica de sus necesidades. La estructura de este estudio deriva de esas diversas funciones del trabajo y de su asociación con la administración y el derecho, más específicamente con el derecho laboral, ampliando los estudios ya realizados, los cuales demuestran que estas áreas del conocimiento han reforzado únicamente el aspecto del “tener” en la relación laboral, sin contribuir a que el ser humano pueda “ser” en el trabajo; es decir, que el trabajo se constituya en un medio de formación integral y de construcción y

mantenimiento de su dignidad.

En relación con la pregunta de investigación aquí planteada, sobre cuál es el nuevo papel y cuáles son los desafíos de la administración y del derecho laboral, áreas estructuradoras de las relaciones sociales en las organizaciones, tras la ruptura del modo tradicional de ejecución del trabajo en la pospandemia, se identifica que el trabajo continúa siendo una de las principales categorías de construcción del ser en su integralidad. Los principales desafíos que se presentan para la administración y para el derecho laboral consisten en romper las ataduras seculares derivadas de una visión de colonialidad del poder, que privilegia el control por encima del compromiso, para transformarse en aliados del proceso de edificación integral del ser humano, teniendo al trabajo como uno de sus principales pilares.

La discusión desarrollada en la sección de provocaciones mostró que el conflicto entre control y emancipación, ya presente en el mito hegeliano del señor y del esclavo, se actualiza en el mundo pospandémico bajo la mediación de la tecnología y la racionalidad instrumental. La evolución de las revoluciones industriales y el avance de la automatización plantean el riesgo de que el trabajo pierda su función histórica de reconocimiento y dignidad, reforzando la colonialidad del poder y generando nuevas formas de exclusión. De allí surge la necesidad de que la administración y el derecho laboral asuman un rol transformador, capaz de resignificar el trabajo como espacio de emancipación y construcción integral del ser humano.

Mientras esta ruptura no se produzca, la administración y el derecho laboral mantendrán un papel más bien “deconstructivo” respecto al sentido del ser en el trabajo, careciendo aún de la estructuración de un nuevo *modus operandi* que contribuya a que el ser humano tenga, en y con el trabajo, una posibilidad real de ser y desarrollarse de manera más completa y digna, a través de su acción sobre el medio en el que vive. Por ende, la gran provocación que queda abierta es si la administración y el derecho serán capaces de renacer, como la fénix, y apoyar la resignificación del trabajo humano en tiempos pospandémicos, o si reforzarán el papel de mantener el *modus operandi* que genera subsunción y alienación del trabajador, reforzando

la idea de que él es solamente una pieza en la gran engranaje del sistema laboral en todo el mundo.

Referências

ASSIS, Wendell Fischer Teixeira. Do colonialismo à colonialidade: expropriação territorial na periferia do capitalismo. *Cadernos CRH*, Salvador, v. 27, n. 72, p. 713-627, set/dez 2014.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 14 jul.2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em 24 mai.2025.

DATHEIN, Ricardo. Inovação e Revoluções Industriais: uma apresentação das mudanças tecnológicas determinantes nos séculos XVIII e XIX. *Publicações DECON*. Textos Didáticos 02/2003. DECON/UFRGS, Porto Alegre, fev. 2003.

FARAH JUNIOR, Moisés Francisco A Terceira Revolução Industrial e o Novo Paradigma Produtivo: Algumas Considerações sobre o Desenvolvimento Industrial Brasileiro nos Anos 90. *Rev. FAE*, Curitiba, v.3, n.2, p.45-61, maio/ago. 2000.

HEGEL, Guillermo Federico. *Filosofía del Derecho*. Prólogo de Carlos Marx. 5. ed. Trad. Angélica Mendoza de Montero. Buenos Aires: Editorial Claridad, 1968.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. *Fenomenologia do espírito*. Tradução de Paulo Meneses; com a colaboração de Karl-Heinz Effen e José Nogueira Machado. 3. ed. rev. Petrópolis, RJ: Vozes; Bragança Paulista: Editora Universitária São Francisco, 2005.

MORGAN, Gareth. *Imagens da organização*. Tradução: Cecília Whitaker Bergamini e Roberto Coda. São Paulo: Atlas, 1996.

QUIJANO, Aníbal. Modernidad, Identidad y Utopia en América Latina. Lima: Sociedad y Política Ediciones, 1988.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *A ideologia alemã e outros escritos (primeira parte)*; selecionados por Octavio Ianni; traduzidos por Waltensir Dutra e Florestan Fernandes. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1965.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *A ideologia alemã*. [introdução de Jacob Gorender]; tradução Luis Claudio de Castro e Costa. São Paulo: Martins Fontes, 1998. (Clássicos).

MARX, Karl. *O Capital: Crítica da economia política*. Livro I: O processo de produção do capital. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. *Introdução à teoria geral da administração*. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana – pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental. *Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI realizado em Fortaleza - CE nos dias 09, 10, 11 e 12 jun.2010*, p. 9038-9047.

SANSON, Cesar. *Quarta Revolução Industrial*. Revolução 4.0. 2017. Disponível em:

<http://www.ihu.unisinos.br/images/ihu/apresentacoes_palestrantes/30_05_17_cesar_sanson_revolucao_4.0.pdf>. Acesso em 24 mai.2025.

TAMASHIRO, Ricardo de Melo; GANAKA, Cristiane; CARDOSO, André. Resenha: A quarta revolução industrial / Klaus Schwab; tradução Daniel Moreira Miranda – São Paulo: EDIPRO, 2016. *Revista Ciências do Trabalho*, n. 9, p. 127-134, dezembro de 2017.