

QUALIFICAÇÃO E EDUCAÇÃO OMNI- LATERAL FRENTE A REESTRUTURA- ÇÃO DO TRABALHO

Lucia BRUNO*

Maria Cristina Linhares da FONSECA**

RESUMO: Este trabalho aborda a questão da qualificação no âmbito da reestruturação do trabalho, buscando avançar na direção de uma educação omnilateral. Para tanto, analisa os novos atributos da qualificação e as novas formas de controle e de disciplina desenvolvidas pelas empresas, utilizando-se das contribuições da psicanálise. Por fim, aponta para o possível avanço promovido por uma educação omnilateral, face a contraditoriedade da reestruturação do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Educação omnilateral; Qualificação; Reestruturação do trabalho.

* Professora Doutora do Departamento de Administração Escolar da Faculdade de Educação da USP.

** Professora da Faculdade de Educação da Universidade Federal Fluminense.

INTRODUÇÃO

Analisar os desafios colocados para a educação nos remete à questão da qualificação, que hoje ocupa o centro dos debates acerca das tendências presentes no vasto processo de reestruturação do trabalho.

Embora não se tenha, ainda, uma visão abrangente e clara acerca do sentido social em que esta efetivar-se-á, alguns aspectos são, sem dúvida, visíveis e podem nos servir de ponto de partida para abordarmos a qualificação da força de trabalho e, em particular, as possibilidades do que seria a educação omnilateral neste contexto de mudanças aceleradas e multidirecionadas.

A qualificação da força de trabalho tem sido objeto de inúmeros estudos e pesquisas suscitando muita polêmica, não só pela variedade de significados que lhe são atribuídos, mas também pela ausência de um método de mensuração que nos permita avaliar, a partir de um critério comum, os seus diferentes graus de complexidade. Além disso, a perspectiva da qual se parte para abordar a questão determina, evidentemente, o sentido da análise e o significado conferido ao termo. Por isso, nos propomos, já de início, a esclarecer o que estamos entendendo por qualificação e qual a perspectiva com a qual estamos trabalhando neste artigo.

Concebemos a qualificação como um conjunto estruturado de elementos (atributos) distintos, hierarquizados e reciprocamente relacionados. Esta hierarquização decorre de contextos históricos e situações de trabalho bem definidas. Hierarquizar elementos é valorizá-los diferencialmente. É exatamente a existência de hierarquizações múltiplas entre os atributos da qualificação, que confere ao termo tantos significados distintos. (Bruno, L., 1994).

Estas hierarquizações são estabelecidas no âmbito das relações de trabalho, mas associam-se, também, às situações mais amplas da economia e dos conflitos sociais.

Por isso, a qualificação não deve ser pensada a partir de um ou outro de seus atributos constitutivos, mas da forma como o conjunto de seus elementos se interrelacionam em uma dada hierarquia, conferindo-lhe um sentido específico.

Desvendar essa hierarquia implica, pois, analisar as relações praticamente estabelecidas no âmbito do trabalho, isto é, as estratégias patronais de utilização e controle da força de trabalho, a capacidade de organização e pressão dos trabalhadores de nelas interferirem, a tecnologia utilizada, o que por sua vez, nos remete à análise das condições econômicas, políticas e culturais prevaletentes no contexto social mais amplo onde se insere o caso em estudo.

Quanto à perspectiva aqui adotada para a análise da qualificação, cabe deixar claro que ela não decorre de nenhuma apreciação moral acerca do trabalho humano, tampouco decorre de uma concepção por nós idealizada do que deveria ser este atributo da força de trabalho. Queiramos ou não, os termos só assumem as suas conotações no interior de estruturas sociais dadas.

Assim, no capitalismo, a qualificação diz respeito à capacidade de execução das tarefas requeridas pela tecnologia. Esta capacidade pressupõe a existência de dois componentes básicos: um manual e outro, intelectual, que têm se combinado de diferentes formas nas sucessivas fases do capitalismo e nos diversos tipos do processo de trabalho.

Neste sentido, poderíamos dizer que é qualificada aquela força de trabalho capaz de realizar as tarefas decorrentes de um dado patamar tecnológico e de uma dada forma de organização do trabalho. Isto já confere temporalidade ao termo, e relativiza o seu conteúdo, pois cada estágio de desenvolvimento social e tecnológico e cada forma de organização do trabalho agrega novos atributos à qualificação e estabelece uma dada hierarquização entre eles. Em termos históricos, e em linhas muito gerais, nas primeiras fases do capitalismo a qualificação dos trabalhadores dizia respeito à capacidade de realizar operações manuais sempre mais aprimoradas. Progressivamente, porém, enquanto era obtido este crescente adestramento

manual, foram sendo desenvolvidos os componentes intelectuais da qualificação dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que se desenvolvia um complexo de máquinas e equipamentos que incorporaram essas habilidades, liberando os trabalhadores para tarefas cada vez mais complexas. É a etapa que hoje começamos a atravessar caracteriza-se, exatamente, pela predominância dos atributos intelectuais da força de trabalho, especialmente, daquela em processo de formação. Trata-se, atualmente, pelo menos nos setores mais dinâmicos da economia mundial, de explorar não mais as mãos do trabalhador, mas a sua capacidade de raciocínio.

Isto significa que é em torno da predominância do componente intelectual da qualificação que os demais elementos que lhe são constitutivos se organizam e se hierarquizam.

No âmbito da reestruturação do trabalho que se desenvolve atualmente, as exigências de qualificação das novas gerações em processo da formação, visam sobretudo três tipos de competências:

- 1) Competências de educabilidade, isto é, de aprender a aprender.
- 2) Competências relacionais.
- 3) Competências decorrentes dos diferentes campos do conhecimento técnico-científico, para os quais vão sendo encaminhadas as novas gerações.

Em termos de tendência, as exigências das empresas que operam com tecnologias intensivas em conhecimento, voltadas para a produção de bens e serviços mais complexos, envolvem pelo menos os seguintes atributos:

- escolaridade crescente;
- experiência adquirida no exercício da função, o que implica conhecimento tácito relacionado com a subjetividade do trabalhador;
- capacidade para tomar decisões e prevenir desajustes operacionais e relacionais;

- capacidade de comunicação que permita o estabelecimento de referências e proposições de ação conjunta entre trabalhadores que desempenham funções distintas, com diferentes graus de complexidade;
- capacidade de inovação no âmbito da atividade desempenhada;
- capacidade de assimilação de códigos e normas disciplinares;
- habilidade manual para operar com eficiência equipamentos de alta precisão técnica.

Estes atributos articulam, ainda, aspectos de personalidade e atributos relativos à condição étnico-cultural, de gênero e generacional.

Esses elementos da qualificação, que na realidade prática são mais numerosos, aparecem sempre articulados e hierarquizados, configurando conteúdos diferenciados. Cabe pois, às análises empíricas, detectar não só elementos constitutivos da qualificação, mas a hierarquia em que se interrelacionam, em cada caso particular.

Acreditamos ser muito difícil, com os métodos de que dispomos, chegar a uma noção mais precisa do que seja qualificação hoje, mesmo porque nem os trabalhadores se têm apresentado até agora como uma classe homogênea, nem os capitalistas têm atuado como um bloco indiferenciado.

REESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO E QUALIFICAÇÃO

Se considerarmos as tendências prevaletentes nos setores mais dinâmicos e produtivos do capitalismo mundial e alguns existentes no Brasil, veremos que um dos aspectos da reestruturação do trabalho é o aumento das exigências quanto às qualificações dos trabalhadores. Este aumento está associado a vários fatores:

- a introdução da automação programável, que tende a eliminar progressivamente o trabalho manual direto (em geral fragmentado e pouco qualificado), fazendo emergir em seu lugar tarefas de monitoramento e supervisão de sistemas automatizados, com conteúdos distintos, que passam a exigir do trabalhador maior capacidade de abstração, decisão, comunicação e responsabilidade;
- ao crescimento da participação das atividades de inovação, especialmente de P&D, no valor agregado pela produção industrial, o que faz com que "produzir seja cada vez mais produzir inovação" (Carvalho 1992);
- finalmente, mas de igual importância, a introdução da lógica sistêmica do trabalho, integrando funções de produção, controle de qualidade e gestão da "variabilidade dos processos".

Entretanto, temos que considerar que os saberes dos trabalhadores, se assumem importância estratégica e têm o seu conteúdo enriquecido, permanecem presos à natureza dos dispositivos técnicos e aos condicionantes econômicos imediatos. Ou seja, esses saberes não passam de uma condição para a otimização dos processos de trabalho, dentro das novas normas de eficiência, qualidade e rentabilidade.

Além disso, se a difusão dessas inovações técnico-organizacionais implicam em mudanças na natureza do trabalho vivo, estas nem sempre caminham na mesma direção. As novas tarefas que surgem podem ser agrupadas de diferentes maneiras, umas favorecendo mais o enriquecimento geral dos postos de trabalho e, outras, favorecendo a polarização entre trabalhos mais e menos qualificados (Carvalho, 1992). A escolha entre estas alternativas é uma questão aberta aos conflitos sociais.

Ao mesmo tempo, temos que considerar a chamada flexibilização do mercado de trabalho, que implica na adoção de contratos precários, subcontratação e desemprego, o que acarreta uma subutilização das capacidades.

Se o grau de complexidade com que a força de trabalho é capaz de operar é determinado pela sua formação, esta não é um dado para sempre adquirido e só se mantém e se potencializa se for permanentemente utilizada.

Ora, o aumento do desemprego em todo o mundo desenvolvido, que inclusive vem assumindo caráter definitivo, entre grandes segmentos da classe trabalhadora, acarreta destruição de capacidade de trabalho, precisamente pelo seu não uso. Trata-se de um verdadeiro paradoxo social, pois quando a qualificação da força de trabalho passa a ocupar um lugar central nos mecanismos econômicos do capitalismo, desenvolvem-se processos de exclusão social cujo resultado prático é exatamente a destruição de qualificações adquiridas. Se isto é uma tendência do capitalismo contemporâneo ou é uma decorrência da crise econômica mundial só a evolução do emprego, nos próximos anos, poderá nos dizer. Por outro lado, a permanência de processos de trabalho convencionais, organizados em moldes tayloristas e até mesmo a combinação das novas técnicas com formas rígidas de organização da produção não apontam para uma ampliação das qualificações. De tal forma que a questão parece situar-se, antes de tudo, na capacidade dos trabalhadores interferirem nas estratégias patronais de gestão da produção e do trabalho, tendo em vista participarem na definição das tendências atuais.

Um outro campo de análise importante para ser investigado diz respeito às novas formas de controle e disciplina que hoje se desenvolvem. Sendo a capacidade de raciocínio dos trabalhadores o elemento a ser utilizado pelo capital, as formas convencionais que incidiam sobretudo sobre o corpo do trabalhador estão sendo substituídas pelas técnicas gerenciais participativas, com grande carga simbólica, que têm uma dupla função: a de se constituírem em canais formais de apropriação da capacidade de raciocínio dos trabalhadores e a de controlar e disciplinar a sua estrutura psíquica, já que responsabilidade, interesse pelo trabalho e capacidade de inovar, são hoje importantes fatores de produção. Assim, estamos transitando de um sistema repressivo, baseado na obediência a um chefe, para um sistema impessoal, baseado na internalização do regulamento e na adesão a uma lógica.

A ESTRUTURA PSÍQUICA DO TRABALHADOR FRENTE AO NOVO MODELO ORGANIZACIONAL DA EMPRESA

Os reflexos do novo modelo organizacional da empresa fazem-se sentir sobre o perfil do trabalhador, no que tange às novas qualificações que lhe são exigidas, face as mudanças que daí advêm.

Ao trabalhador, hoje, como já foi dito, é exigido maior capacitação intelectual para o desempenho de suas funções na empresa e maior flexibilidade de atuação em diferentes setores, com vistas à solução rápida de eventuais problemas.

A internalização dos valores da empresa no nível da estrutura psíquica do trabalhador, para que este responda a contento às expectativas que lhes são depositadas, chegam a resultados assustadores, no que se refere à preservação de sua identidade.

Assim, seu desejo é reprimido e canalizado para um outro objeto, que exercitará sobre ele seu poder, sua dominação. No dizer de Motta (1991), "passamos de um mundo de relações de forças a um mundo de relações de alianças."

Estas organizações são entendidas através de mecanismos presentes nas relações interpessoais, explorados na psicanálise desde Freud.

Vemos categorias como projeção, introjeção, identificação, recalçamento, entre outras, presentes no bojo da organização hipermoderna.

Para garantir o envolvimento do indivíduo e levá-lo a internalizar elementos da ideologia da empresa, reforçando a vivência das categorias acima descritas, processos de cooptação são introduzidos de forma a seduzir o indivíduo que se sente rendido por prêmios a ele conferidos, ajudas de custo, planos de saúde, enfim os chamados ganhos indiretos. Percebe-se, pois, que são anestesiados em sua consciência crítica sobre o seu papel na estrutura da empresa.

A tendência da organização é tornar-se fonte de angústia e desprazer, sob forma de poder exercitado sobre seu inconsciente.

Na ânsia de desempenhar bem seu papel, o trabalhador trava uma batalha consigo mesmo e com seus companheiros sentindo-se em permanente estado de superação (a situação presente nunca é a desejada e sempre indica a superação de uma nova etapa). O trabalhador está condenado a vencer e tem em seu colega um rival, transformando-se, por isso, em seu fiscal permanente. Trata-se, segundo Motta (1991), da questão do "ego imaginário" onde podemos ver-nos porque outros olhos nos vêem e falam de e para nós. Assim, num processo de simbiose, o desejo do outro (patrão) será o desejo do trabalhador, favorecendo a formação do Ego Ideal. Neste momento, temos comprometida a identidade do sujeito. O trabalhador passa a lutar pela conquista de cargos por promoções e a empresa transforma-se na mãe super-protetora e autoritária, que determina os passos de seus filhos e os contempla com recompensas pela árdua tarefa de se deixarem engolir.

A ameaça constante de auto-destruição pelo aprisionamento a que a estrutura organizacional obriga, enredando o trabalhador na teia da competitividade, qualidade total, domínio de mercado etc. leva-o a uma atitude de defesa onde se transmuta, identificando-se com a empresa (mãe) de forma onipotente.

O trabalhador entenderá sua castração (privação do convívio familiar, do repouso, diversão) como pagamento que se impõe em troca da proteção que a organização lhe oferece (afinal tem um emprego, faz parte da "grande família"). Desta forma, a empresa cumpre seu papel de Superego.

A alienação se instala e o discurso do trabalhador é fragmentado refletindo o desejo do que Lacan chamou de Grande Outro. A palavra livre é indesejada, a criatividade rechaçada. Técnicas como "brain-storming" são controladas para que todos vivam de certezas. Preservam-se os significantes, deslocando-os e alocando-os com fins estritos, ao interesse do patronato.

A organização é, entretanto, percebida ao mesmo tempo como a mãe protetora (castradora) e agressora (dominadora), estabelecendo uma relação ambígua de amor e ódio.

O indivíduo precisa da organização não só para sobreviver, mas para guardar sua identidade (identificada com a empresa mãe). É um prazer sadomasoquista.

Morgan (1986), ao enumerar os sete valores espirituais das organizações, tais como:

- 1) National Service Through Industry
- 2) Fairness
- 3) Harmony and Cooperation
- 4) Struggle for Betterment
- 5) Courtesy and Humility
- 6) Adjustment and Assimilation",

permite-nos confirmar o poder das organizações sobre o psiquismo do indivíduo.

Por outro lado, no modelo flexível de organização em que o perfil do trabalhador assume características polivalentes, como ocorre com o modelo japonês (ilhas de produção), veremos um profissional, ao contrário do modelo Taylorista/Fordista, conhecedor de todas as etapas da produção da empresa onde trabalha. Tal fato, como já observou Frigotto (1991a), se por um lado representa um avanço no modelo organizacional, está hoje mais a serviço dos interesses de lucro da empresa, do que visando ao atendimento das necessidades do trabalhador.

Estabelece-se a cultura da mudança, que proporciona uma sensação de segurança no mudar, pois este é permanente.

No dizer de Tavares (1991), "numa situação onde todo mundo tem de fazer de tudo, a hierarquia de importância de funções, tarefas e ações deixa de ser fixa, resultando numa estrutura de poder mais compartilhada". Certamente, o entendi-

mento desta maior participação refere-se, unicamente, à decisões técnico-operacionais.

No entanto, a ilusão de compartilhar o poder tende a fazer com que o trabalhador "vista a camisa" da empresa, obscurecendo o fato de que o poder decisório sobre os rumos e deliberações da produção não lhe cabem.

Observa-se, pelo exposto, que a lógica da empresa ao montar um modelo onde atuarão trabalhadores polivalentes, treinados para atender às exigências das novas formas de trabalho, longe de ser um modelo humanizador e democrático, constitui-se num poderoso instrumento utilizado pelos capitalistas que enfeitam, como o canto das sereias, os trabalhadores por sua sensação de êxito e pela cooptação cada vez mais presente nas políticas das organizações.

O PAPEL DE UMA EDUCAÇÃO OMNILATERAL NA RELAÇÃO TRABALHO/EDUCAÇÃO

A estrutura organizacional moderna promove, como observamos no item anterior, um processo de alienação e cooptação bastante visíveis e de consequências dramáticas para a vida do trabalhador.

Entretanto, vemos ao mesmo tempo abrir-se um espaço significativo em função de uma qualificação mais abrangente, que trabalha mecanismos cognitivos, até então pouco explorados no interior das organizações.

Certamente, isto ocorre com vista a atender às necessidades da produção, seja para suprir a falta de um funcionário, para repor um setor grevista, seja para resolver problemas operacionais, uma vez que se trata de um trabalhador polivalente.

Observamos, neste momento, que se o trabalhador perceber o que Morgan chamou de "prisão psíquica" e sair das trevas de sua visão alienada de vida para investir em uma nova etapa, onde o conhecimento adquirido possa servir de alavanca para gradativamente conquistar uma visão crítica da sua realidade, não será mais facilmente envolvido pelas armadilhas da organização. Poderá, ao contrário, reverter o quadro institucional que ainda vigora e viabilizar mudanças, conquistando espaços que desemboquem numa gestão mais democrática, aproveitando-se da própria necessidade do patronato de trabalho especializado, para atingir êxito em suas metas.

Evidentemente, essa consciência dos mecanismos que o submete não poderá aflorar e/ou desenvolver-se, contando apenas com o instrumental utilizado na aquisição dos conhecimentos exigidos pelas inovações tecnológicas.

Propomos aí que sejam somados esforços no que tange ao papel da educação formal, de promover cursos profissionalizantes de segundo grau voltados para uma visão omnilateral de educação, onde os alunos possam ter as disciplinas de núcleo comum trabalhadas de forma interpenetrada às tecnológicas e imbuídas de uma visão crítico-social.

Desta forma, estaremos nos afastando de um ensino escolástico e sectarizado, onde não se percebe sua vinculação com o mundo da vida e do trabalho.

Para isto, não basta eliminar o divórcio entre a escola e as demais esferas do cotidiano. Tampouco é suficiente procurar neutralizar a concepção bastante generalizada da Escola Profissionalizante, como instituição inferior, destinada à formação de jovens desprovidos de recursos.

É preciso, antes de tudo, mudar a própria organização do trabalho na Escola e desenvolver novas relações sociais no âmbito do processo educativo, onde não se tenha mais na figura do professor um elemento de centralização distributiva do conhecimento. Desloca-se, assim, para a relação aluno/mundo da vida/professor o potencial de disseminação do saber. Sai-se, definitivamente, de uma postura pater-

nalista de educação para uma proposta em que o foco está centrado na relação entre sujeitos e a troca de conhecimento não obedece a uma hierarquia.

Analisando o sistema de ensino profissional alemão (Sistema Dual, onde a empresa assume a parte prática e a escola a transmissão de conhecimentos teóricos), Markert (1991) assinala seus limites, no que tange a realização da proposta inicial, face à resistência da empresa na execução desta parceria.

A partir de uma análise crítica, Markert propõe uma concepção dialética de educação, onde o sentido interno das disciplinas passa a ser entendido de forma interpenetrada, para promover a emancipação do homem. Tem-se aí a configuração de uma teoria de educação que abarca paradigmas de vários níveis, com vistas ao crescimento omnilateral do homem.

Uma educação desta ordem, segundo o autor, possibilitaria ao trabalhador técnico do futuro tomar parte em atividades de controle, direcionamento e manutenção. Tal tendência poderá conduzir à redução hierárquica, maior autonomia dos grupos e democratização da competência social e pessoal do trabalhador na empresa.

Percebe-se aqui, a importância da escola promover a referida linha de trabalho para acompanhar as necessidades da realidade atual, onde verificar-se-á a necessidade de uma qualificação mais ampla, que abranja conhecimento de caráter geral, capacidade de associação de dados e informações e de decisões frente a situações complexas.

Dentro deste novo panorama de atuação na empresa, ao trabalhador será imprescindível o desenvolvimento de seu senso de responsabilidade, espírito crítico e autoconsciência (Markert, 1991).

Considerando que a sociedade capitalista se constitui no e pelo conflito, o processo educacional reproduz as tensões sociais, marcadas por oscilações que ora apontam para a manutenção do status quo, ora indicam a possibilidade de superação dos limites impostos por uma visão estreita de educação.

Neste sentido é que entendemos a pertinência da formulação de Frigotto (1991), acerca da omnilateralidade, como centrada "na apreensão do homem enquanto uma totalidade histórica que é, ao mesmo tempo, 'natureza', individualidade e, sobretudo, relação social".

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos, pois, observar que as organizações, hoje, seguem uma lógica voltada para a sedimentação da organização capitalista de produção, onde o trabalhador, muitas vezes, absorve a ideologia da empresa e, por cooptação e por confinamento psíquico, segue seus preceitos, em função de matrizes identificatórias.

A apropriação do sobre-valor produzido continua garantida, não mais através de mecanismos explícitos, mas de forma subliminar. Torna-se, portanto, cada vez mais importante o papel dos trabalhadores, que estando atentos para que seus dirigentes sindicais não cedam ao feitiço do poder e da cooptação e passem a agir junto à educação formal, em prol da adequação do ensino à realidade do trabalho, lutando por sua conquista de espaço no interior da empresa.

O trabalhador, buscando uma postura consciente de seu papel na sociedade face às novas exigências qualificacionais, estará conquistando o lugar que lhe pertence. Entretanto, este só poderá ser reconhecido pela sociedade civil na medida em que ele se reconheça como parte integrante neste processo, que busca, em última instância, a viabilização de uma organização mais humana e democrática.

Não se trata, aqui, de uma visão romântica de recuperação da dignidade do trabalhador, mas, de promover seu desenvolvimento/emancipação pela conquista do conhecimento técnico e crescimento psico-social. A abertura do patronato para o

atendimento das necessidades do trabalhador dar-se-á, não por sua concepção democrática de gestão da empresa, mas por ver no trabalhador qualificado a resposta para o êxito de sua empresa.

À medida em que o capitalismo intensifica a exploração do componente intelectual do trabalho suscita, ao mesmo tempo, a capacidade de raciocínio dos trabalhadores. É, precisamente, este caráter contraditório do processo que nos permite considerar a possibilidade de ação dos trabalhadores no sentido de reverter as tendências totalizantes e totalitárias do capitalismo contemporâneo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERNARDO, João. **Economia dos conflitos sociais**. São Paulo: Cortez Autores Associados, 1991

BRUNO, Lúcia. **Autour du processus du travail et de la qualification**. Trabalho apresentado no XIII Congresso Internacional de Sociologia, Bielefeld, Alemanha, 1994.

CARVALHO, Rui Quadros. **Projeto de primeiro mundo com conhecimento e trabalho do terceiro?** Campinas: Instituto de Geo-Ciências, Unicamp, 1992

CASTILLO, Juan José. **La automación y el futuro del trabajo. tecnologías, organización y condiciones de trabajo**. Madrid: Centro de Publicaciones, Ministerio de Trabajo e Seguridad Social, 1988.

FREUD, Sigmund. **O mal estar na civilização**. São Paulo: E.S.B, Imago, 1974.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Tecnologia, relações sociais e educação. **Tempo Brasileiro**, Rio de Janeiro: v.105, p.131/148, abr/jun, 1991.

_____. Trabalho-educação e tecnologia: treinamento polivalente ou formação politécnica? In: Silva, Tomaz Tadeu da. **Trabalho, educação e prática social**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1991.

KAES, R e outros. La infraestructura imaginária de las instituciones. In: **La institución y las instituciones. estudios psicoanalíticos**. Buenos Aires: Paidós, 1989.

MACHADO, Lucília R. de Souza. **Politecnia, escola unitária e trabalho**. São Paulo: Cortez, 1989.

MARKERT, Werner. Mudanças qualificacionais, formação profissional e politecnia na Alemanha. contribuição para o relacionamento entre educação geral e formação profissional. **Tempo Brasileiro**, Rio de Janeiro: v.105, n.87-114, abr/jun 1991.

_____(org.). Novas tecnologias e formação profissional - o sistema dual de formação profissional na R.F.A. In: **Teorias de educação do iluminismo, conceitos de trabalho e do sujeito-contribuições para uma teoria crítica da formação do homem**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1994.

MORGAN, Garrett. Exploring Plato's cave. Organization as psychic prison. In: **Images of Organization**. Londres: Sage Publications, 1989.

_____. Creating social Reality. Organizations as cultures. In: **Images of organizations**. Londres: Sage, 1989.

MOTTA, Fernando C. Prestes. Organizações: vínculo e imagem. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo: v.31, n.3, p.5/11, jul./set,1991.

PAGÈS, Max e outros. **O poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 1990.

TAVARES, Maria das Graças de Pinho. **Cultura organizacional** - uma abordagem antropológica da mudança. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1991.

ABSTRACT: This paper will initially address professional qualifications and their new dimensions within the changing structure of the working environment. The paper will consider the new forms of control and discipline that companies have created, using contributions from psychoanalysis. The paper will also examine the new possibilities which omnilateral education can offer workers arising from the demand for higher qualifications in the changing working structure.

KEYWORDS: Omnilateral education, Qualification, Labor reestructure.

(Recebido para publicação em 23.06.95 e liberado em 11.08.95)

