

CAPITAL INTELECTUAL – A NOVA E DEFINITIVA RIQUEZA ORGANIZACIONAL

* Adriana Regina Sala

**Haudrey Luciane Sala Fregadoli

***Lucilene Guimarães Leonel

“O gerenciamento inteligente dos conhecimentos existentes na empresa é cada vez mais determinante na competitividade empresarial”

RESUMO: O trabalho organizacional buscou ao longo de um tempo retirar o poder de participação do trabalhador na realização e no resultado do seu trabalho. Primeiro aproveitando as máquinas industriais no lugar das ferramentas artesanais e obrigando o trabalhador a sair de sua casa para trabalhar. Depois diminuindo de tal maneira a sua participação no trabalho, através da divisão das tarefas, que o alienasse completamente das “coisas” da administração e utilizasse bem os seus braços. Hoje, o número de organizações são muito maiores, praticamente não existem mais fronteiras comerciais e as máquinas ... bem, as máquinas todos os concorrentes têm as mesmas. A competição passa a ser ganha, então, por quem “pilota” a máquina. O modelo do “trabalhador-braço” não interessa mais; o que ele tem dentro de sua cabeça é o que faz a diferença. Só que, ao contrário das tangíveis ferramentas de trabalho retiradas pela força do poder econômico, dessa vez, excluindo processos cirúrgicos forçados, o “trabalhador-cérebro” vai precisar concordar em

* Graduada pela Universidade Estadual de Maringá – Maringá – Pr em Ciências Contábeis; Mestre em Contabilidade e Controladoria pela Universidade Norte do Paraná – UNOPAR; Doutoranda em Gestão de Empresas, da University of Central Europe – Vevey – Switzerland; Docente do Centro Universitário de Maringá – CESUMAR no Curso de Ciências Contábeis; Docente das Faculdades Maringá no Curso de Administração; Docente das Faculdades UNIFAMMA no Curso de Administração.

** Graduada pela Universidade Estadual de Maringá – Pr em Tecnologia em Processamento de Dados e Administração de Empresas, Esp. em Consultoria em Gestão Financeira e Doutoranda em Gestão de Empresas, da University of Central Europe – Vevey – Switzerland.

*** Graduada pela Universidade Estadual de Maringá – Maringá – Pr em Ciências Contábeis; Esp. em Consultoria em Gestão Financeira, Doutoranda em Gestão de Empresas, da University of Central Europe – Vevey – Switzerland; Docente do Centro Universitário de Maringá – CESUMAR no Curso de Ciências Contábeis; Docente das Faculdades UNIFAMMA no Curso de Administração.

expor o seu intelecto.

O mundo cada vez mais exigirá pessoas capazes, inteligentes. Pessoas que mostram a diferença através de resultados operacionais, estas, terão cada vez mais o mercado de trabalho e principalmente incrementando os ativos intangíveis das organizações.

INTRODUÇÃO

Dentre os vários fatores que poderíamos mencionar como explicativos para esse movimento, alguns são bastante óbvios e consensuais, como as mudanças na economia global, a preferência por organizações enxutas e o grande avanço das tecnologias nos campos da informação e das comunicações.

A gestão do conhecimento ou do capital intelectual, está entre os temas mais discutidos do momento. Líderes empresariais, consultores e acadêmicos, em uníssono, vêm falando do conhecimento como o principal ativo das organizações e a chave para uma vantagem competitiva sustentável.

A crescente internacionalização dos mercados e das economias tem produzido efeitos surpreendentes em muitos âmbitos, um dos quais o acirramento da concorrência e a necessidade de se perseguir vantagens competitivas sustentáveis. Adicionalmente, as organizações super enxutas que emergiram dos profundos processos de *downsizing* (*enxugar*), fizeram ver que a redução generalizada de custos, em muitos casos, redundou em perdas de grandes valores, como a experiência e o conhecimento tácito das pessoas. Por último, a conjugação das tecnologias ligadas à informática e as comunicações tornaram e vêm tornando viável um grande número de atividades antes sequer imaginadas, como as redes globais e internas, os sistemas integrados, a vídeo e a teleconferência etc.

Nesse contexto, podemos visualizar as empresas migrando do velho modelo, no qual os insumos entravam numa espécie de caixa preta e dela originavam-se os produtos finais, para um modelo dinâmico que reconhece a força do material intelectual, dos relacionamentos e dos processos.

A diferenciação passa a vir do conhecimento, os produtos e serviços transformam-se em agregados de idéias e o valor dos ativos intangíveis supera em muito os valores dos ativos físicos e financeiros.

COMO AS ORGANIZAÇÕES PODEM GERENCIAR CONHECIMENTO?

A resposta a esta pergunta não é simples. O conhecimento é criado apenas pelos indivíduos e a eles pertencem. Uma organização não pode criar conhecimento sem as pessoas. O que pode fazer, é apoiar pessoas criativas e prover contextos para que essas gerem conhecimento. Além da geração e/ou aquisição de conhecimento, é preciso cuidar para que ele seja catalogado, transferido, assimilado e utilizado. Estamos nos referindo a estoque, fluxos e conteúdos de conhecimento.

Há muito se sabe da importância do conhecimento e do talento humano como diferencial competitivo entre as empresas. Desde as organizações mais “primitivas”, o bom produto (ou qualquer resultado) sempre esteve associado à maneira peculiar com que as pessoas faziam as coisas. Tal maneira sempre incluiu a forma de organização das equipes, o bom relacionamento entre elas e, principalmente, como transformam o conhecimento individual numa obra coletiva. Eventuais revoluções no “como fazer”, ocorreram da aplicação do conhecimento em associação com a experiência e a inteligência humanas.

Nos tempos altamente competitivos de hoje, não poderia ser diferente. Na verdade, com os competidores muito próximos, qualquer alternância na tecnologia pode decidir o momento do jogo, onde tecnologia é, segundo os dicionários, totalidade (e aplicação) de conhecimentos. Adicionalmente, com a evolução e o barateamento da tecnologia da informação, há um nivelamento entre os concorrentes no poder de aquisição de *hardware* e *software*. Conseqüentemente, nivela-se a capacidade instalada de cada competidor. Algo mais ou menos como algumas corridas de automóveis, onde os mesmos são absolutamente iguais e quem decide a competição é o braço (e a cabeça) do piloto.

Um indicador de que cresceu a percepção da importância do conhecimento nas organizações é a própria proliferação de matérias de revistas especializadas ou não, de livros publicados sobre o assunto e de palestras em seminários que tratam de gestão. Normalmente os temas desses materiais e eventos versam sobre talento humano, inteligência competitiva, capital intelectual, engenharia do conhecimento e gestão do conhecimento. Em comum, a reafirmação da importância de uma ação sistemática facilitadora, por parte da organização, no sentido de criar, utilizar, reter e medir o seu conhecimento.

Assim como em outras técnicas de gestão que têm sido destaque no

estudo das organizações (qualidade total, reengenharia, administração estratégica, dentre outras), a Gestão do Conhecimento - tema que adotará por entendê-lo como a visão mais abrangente do assunto - tem sido apresentada de forma simplista, não no seu conteúdo, sempre rico em detalhes, mas na sua forma de implementação.

A Gestão do Conhecimento passa, essencialmente, pelo compartilhamento dos conhecimentos individuais para a formação do conhecimento organizacional. Sendo assim, a pessoa que detém o conhecimento é que decide se o compartilha ou não. Depende, portanto, do quanto está motivada para isso. Motivação é, dessa forma, uma questão-chave para uma bem sucedida Gestão do Conhecimento.

O CONHECIMENTO EXPLÍCITO E O CONHECIMENTO TÁCITO

Serão apresentadas algumas definições comumente utilizadas pelos teóricos da Gestão do Conhecimento. Entre elas está a definição de Polanyi (Citada em Nonaka e Takeuchi, Campos, 1997), para o qual há dois tipos de conhecimento: o tácito e o explícito.

Tácito - referente à experiência, ao poder de inovação e à habilidade dos empregados de uma companhia para realizar as tarefas do dia-a-dia; **Explícito**, ligado aos procedimentos, aos bancos de dados, às patentes e aos relacionamentos com os clientes.

Muito do que existe hoje em termos de tecnologia da informação, está vinculado à construção automatizada de registros do que definimos como conhecimento explícito. São grandes “armazéns de dados” que registram a experiência da organização e, até, de terceiros, além de uma grande diversidade de dados sobre o seu ambiente interno (processos, rotinas) e externo (clientes, fornecedores, governo, concorrentes). A partir dessa base, *softwares* de última geração conseguem realizar com rapidez o que o ser humano levaria muito tempo para fazê-lo: processar essa grande massa de dados e tirar dela informações relevantes para o sucesso do negócio.

A respeito dessa nítida vantagem da automação no trabalho com o conhecimento explícito, o mesmo não se pode afirmar com relação ao tácito. O conhecimento tácito é sutil e pessoal. Fica armazenado no cérebro humano aguardando o contexto adequado para tornar-se explícito. Não depende de repetição da experiência. Pode ressurgir num evento totalmente distinto da experiência que o originou criando uma experiência totalmente

nova.

Sendo assim, o ambiente psicossocial da organização passa a ser um fator determinante para uma bem sucedida gestão do conhecimento. O outro está dentro da pessoa: sua motivação.

Para Polanyi, os seres humanos adquirem conhecimentos criando e organizando ativamente suas próprias experiências. Assim, o conhecimento que pode ser expresso em palavras e números representa apenas a ponta do *iceberg* do conjunto de conhecimentos como um todo. E acrescenta: *“Podemos saber mais do que podemos dizer”*.

O CONHECIMENTO E O ESTUDO DAS ORGANIZAÇÕES

No estudo das organizações, as questões centrais, além da evolução da tecnologia da administração, recaem sobre a posse dos meios de produção, originariamente de propriedade do trabalhador (o artesão) e, posteriormente, dominados pelas organizações. Outro aspecto central trata da divisão de tarefas como fonte da alienação do trabalhador. As obras de Taylor (Administração Científica) e de Weber (Burocracia) evidenciam essa proposital busca da alienação do trabalhador para obter em contrapartida o aumento da produtividade. Certamente esta foi uma época voltada mais para as mãos do que para a cabeça do trabalhador. Mas, independentemente da racionalização do trabalho, com o conhecimento (o explícito) gerado na administração, percebe-se nessas escolas a preocupação do uso do conhecimento tácito por parte dos empregados. Para Taylor, traduzida no temor de que os trabalhadores pudessem controlar o ritmo da produção. Na burocracia buscando reduzir a influência da organização informal sempre pairando acima dos regulamentos e normas.

A partir da formulação da teoria das decisões de Herbert Simon, encontram-se evidências de uma maior atenção ao aproveitamento do conhecimento detido pelo trabalhador. Tal teoria preconiza que uma organização é um sistema de decisões. Desta forma, em todos os níveis da organização decisões são tomadas racionalmente visando a atingir objetivos. O indivíduo contribui para a organização na medida em que recebe incentivos e estará permanentemente avaliando o equilíbrio incentivo/contribuição.

As escolas mais modernas de administração incorporaram definitivamente a visão sistêmica e o estudo do ambiente das organizações. Na área das ciências sociais há uma crescente participação dessas no trabalho organizacional. Estes dois fatos e mais o crescimento do volume e da com-

plexidade do ambiente competitivo fizeram com que os administradores se voltassem para os movimentos de gestão participativa. Primeiramente, na solução de problemas da produção. Atualmente também na tomada de decisões que envolvem questões críticas do negócio.

A ORGANIZAÇÃO DO CONHECIMENTO E O TRABALHADOR DO CONHECIMENTO

As chamadas organizações do conhecimento apresentam algumas características comuns. Uma se destaca fortemente: fazem uso intensivo da informação. A tecnologia da informação utilizada inclui ferramentas para trabalho em grupo, uma diversidade de meios de comunicação (correio eletrônico, *INTRANET*), redes internas de telefonia e de comunicação de dados, dentre muitas outras. Seu modelo de gestão inclui, obrigatoriamente, um número reduzido de níveis hierárquicos e utilizam sempre, independentemente da sua configuração de organograma, o trabalho interfuncional (times, células, grupos de trabalho e de solução de problemas). Por consequência, o processo decisório é acentuadamente participativo. Todo este desenho visa facilitar a coleta, a assimilação e o aproveitamento do conhecimento. Segundo Stewart (Campus, 1998): *“Uma empresa tradicional é um conjunto de ativos físicos, adquiridos por capitalistas responsáveis por sua manutenção e que contratam pessoas para operá-los. Uma empresa voltada para o conhecimento é diferente de muitas formas (...) não só os principais ativos (...) são intangíveis como também não está claro quem os possui ou quem é responsável por cuidar deles”. Na organização do conhecimento, portanto, o principal ativo é o capital intelectual.*

Por extensão, o trabalhador do conhecimento é, essencialmente, a fonte básica da formação do conhecimento na organização do conhecimento. Numa composição de seu cérebro (inteligência e talento), mais a tecnologia da informação a seu dispor, temos o perfil deste novo trabalhador.

Este profissional, no seu dia-a-dia, analisa dados e informações, comunica-se intensivamente com os demais componentes de sua equipe, possui conhecimentos globais do negócio e especialização em sua área de atuação. Deste modo, conduz sua especialidade ao encontro dos objetivos do negócio. É, potencialmente, um profissional de vendas e aproveita todas as oportunidades externas à sua organização para vender: produtos, serviços, imagens e marcas.

Este perfil descrito é, ao nosso ver, o que apresenta o profissional do conhecimento que encontramos com mais facilidade, normalmente, um executivo ou um assessor. Isto pode fazer com que acreditemos que o trabalho do conhecimento continua restrito à administração. Convém, então, ressaltar a visão de Stewart: “(...) *não é apenas o fato de que um número maior de pessoas está executando trabalho do conhecimento; o que está aumentando também é o conteúdo de conhecimento de todo trabalho, seja ele agrícola, operário, burocrático ou profissional*”. Em sua ascensão, o trabalhador do conhecimento altera a natureza do trabalho e a forma de gerenciar. O predominante modelo burocrático cede a vez a um modelo flexível, onde os relacionamentos são valorizados.

A GESTÃO DO CONHECIMENTO

Com algumas variações de um autor para outro, a Gestão do Conhecimento refere-se a todo o esforço sistemático realizado pela organização para criar, utilizar, reter e medir o seu conhecimento. Nessa definição buscamos abranger as visões de alguns dos autores respeitados nesse tema, porém, sem buscar um consenso.

Não havendo uma definição consensual, não há, também, uma metodologia única que seja defendida pelos vários estudiosos. Aliás, seria de estranhar se houvesse. Administrar o conhecimento na organização é um processo complexo que não admite receitas prontas. Seria um paralelo com o que o Dr. Deming (Marques Saraiva, 1990), no caso da Gestão pela Qualidade Total, cunhava como a “esperança do pudim instantâneo”: “*Um obstáculo importante é a premissa de que a melhoria da qualidade e da produtividade é alcançada repentinamente pela afirmação da fé*”. A Gestão do Conhecimento (e muitas outras técnicas administrativas) precisa, efetivamente, apoiar-se em um quadro referencial que inclua tecnologia e pessoas. Técnica e comportamento humano.

Descreve-se a seguir, em linhas gerais, os pontos que conforme Marques Saraiva, 1990, delinea a prática da Gestão do Conhecimento nas organizações:

a)- Criação do conhecimento: Consiste, basicamente, em transformar o conhecimento tácito em conhecimento explícito. Transformar os conhecimentos individuais em conhecimento coletivo, organizacional. Esforços neste sentido podem incluir a criação de fóruns de discussão de temas de interesse. É um trabalho de grupo voltado para a solução de problemas, para estu-

dos dirigidos e estudos de temas abertos. O objetivo maior é provocar uma postura de reflexão sobre questões cotidianas ou não. O resultado final é a criação de novos modelos conceituais a serem usados imediatamente ou em oportunidades posteriores.

b) Utilização do conhecimento: Neste aspecto a Tecnologia da Informação faz, efetivamente, a diferença. Não adianta muito investirmos na criação do conhecimento se não houver, na organização, uma cultura de pesquisa voltada para o aproveitamento desse conhecimento. Imaginemos quantos recursos já foram despendidos na realização de seminários internos e, que fora o aspecto motivacional louvável, não se transformam numa base de conhecimentos a ser utilizada em experiências posteriores. Por outro lado, ainda que haja uma vocação organizacional para a pesquisa, ainda necessitaremos de facilidades para tal. Em suma, se toda vez que um projeto for iniciado, as equipes necessitarem mergulhar em montanhas de papéis e registros, é melhor esperar que ninguém o fará, preferindo desconsiderar as experiências já adquiridas em outras oportunidades.

c) Retenção do conhecimento: Reter, neste caso, pode assumir dois sentidos: o de assimilar ou o de preservar o conhecimento. No sentido de assimilar, a criação de modelos conceituais, como já citado, é particularmente válida como metodologia. Isto porque os modelos possibilitam um melhor compartilhamento e armazenamento do conhecimento gerado para posteriores aplicações. No sentido de preservar, a consideração mais importante na gestão moderna é a de que o conhecimento gerado constitui patrimônio, podendo, portanto, transformar-se em dinheiro. Um exemplo destacado dessa administração é transformar a carteira de patentes da organização em possibilidades de alavancagem da sua própria tecnologia, ou de possibilidades comerciais a partir da venda dessas patentes a interessados.

d) Medição do conhecimento: De uma forma simplista (e monetarista), podemos dizer que a quantidade de conhecimento de uma organização é a diferença entre o seu valor de mercado e o seu valor patrimonial. O preço de venda da Lotus à IBM, por exemplo, dá uma idéia da dimensão que este conceito pode assumir: 15 vezes o valor patrimonial da primeira. Medir o conhecimento organizacional parece-nos, a princípio, viável no nível do conhecimento explícito. O mercado, por sua vez, avalia o conhecimento explícito da organização e especula sobre o tácito. De qualquer forma, o conhecimento tácito é a “possibilidade” que valoriza a organização do conhecimento.

A MOTIVAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO DO CONHECIMENTO

São muitas as teorias sobre a motivação e a satisfação das pessoas a respeito de trabalho. Isto, por si só, já demonstra a complexidade do assunto. Neste estudo, concentra-se nas teorias que consideram a intencionalidade e as expectativas como premissas para o estudo do comportamento do ser humano na organização. Isto nos reporta ao estudo que ressalta o caráter racional da busca de objetivos, sejam eles pessoais ou organizacionais. Colocaremos dessa forma, as organizações e as pessoas numa mesma base de estudo, onde ambas buscam racionalmente atingir seus objetivos.

Segundo Motta (Record, 1991): “... os indivíduos possuem objetivos que desejam alcançar e agem intencionalmente de acordo com suas percepções da realidade. A motivação se desenvolve somente depois de se ter um objetivo a concretizar. O objetivo é que dá impulso, ou seja, mobiliza as energias de um indivíduo e gera a intenção de se concretizar algo. Nessa perspectiva, a motivação se liga à ação (...) A intencionalidade do indivíduo é sempre associada à sua expectativa de realização.”

Outra visão adequada para o estudo da motivação no trabalho do conhecimento é a que define o “contrato psicológico”. Não se trata de um contrato convencional, já que a sua maior parte não pode ser escrita e nem falada. Segundo Bueno (Pioneira, 1992): “*Algumas recompensas materiais e benefícios são especificamente estipulados e concordados, porém os fatores psicológicos, tais como a satisfação no trabalho e as expectativas de trabalho desafiante, tratamento imparcial e assim por diante são mais implícitos por natureza. Mesmo assim, embora não declaradamente esta ‘renda psicológica’ talvez seja o componente mais crítico do contrato*”.

Nessa ótica, a motivação depende de duas condições básicas:

- Até que ponto as *expectativas das pessoas* sobre o que a organização lhes dará e o que eles devem dar à organização em troca coincidirem com as *expectativas da organização* em relação ao que ela irá dar e receber; e
- Supondo que haja um acordo entre os dois conjuntos de expectativas, a natureza do que é *efetivamente intercambiado* (por exemplo, dinheiro em troca de tempo no serviço, satisfação social e segurança no emprego em troca de trabalho duro e lealdade, oportunidades de crescimento e desenvolvimento em troca de trabalho de alta qualidade de esforços criativos, ou combinação variadas dessas coisas).

Nas organizações do conhecimento, onde o trabalho intelectual será cada vez mais predominante, mais os contratos de trabalho serão psicológi-

cos. Organizações e pessoas estarão mais envolvidas na identificação das expectativas dos outros. Reter talentos dependerá fundamentalmente disso.

Como acréscimo, na “era do conhecimento” os sistemas de autoridade com ênfase no controle e na coerção estarão definitivamente sepultados. Também as normas e os valores da organização serão decisivos para definir quem irá (poder/querer) trabalhar para ela.

CONCLUSÃO

Conclui-se que nossa reflexão reafirmando o quanto será cada vez mais importante a idéia de que o aprendizado na organização, com o posterior conhecimento gerado e utilizado, é o seu principal diferencial competitivo.

Entende-se também, que a Gestão do Conhecimento pode se constituir numa metodologia adequada à preservação e à boa utilização desse conhecimento em prol da sobrevivência das organizações no mercado competitivo. Ressalvamos, porém, a necessidade de inclusão com destaque nos passos de implementação dessa gestão, da questão da motivação. Na verdade, como questão central.

Não se trata meramente de uma visão humanista, mas uma questão de negócio. Uma idéia de que se a organização busca racionalmente aumentar os seus lucros, por outro lado, seu empregado também busca obter resultados positivos a partir de seu esforço.

Acredita-se que a Gestão do Conhecimento superará o incômodo *status* de “modismo” para se constituir, efetivamente, numa prática moderna de gerenciamento, ultrapassando os teóricos e tratando com seriedade a relação entre as organizações e seus empregados.

Incluirá, obrigatoriamente, o uso intensivo da Tecnologia da Informação, mas estará permanentemente voltada para a manutenção de um ambiente organizacional que seja, acima de tudo, inspirador. É assim que a criatividade é despertada nas pessoas.

Não se pode esquecer das mudanças que vêm ocorrendo em todo o mundo. As pessoas aumentam os questionamentos sobre tudo e, principalmente, quanto ao seu trabalho. Buscar a motivação das pessoas com discursos ideológicos sobre a nobreza do trabalho, já não surte os mesmos efeitos do início do século. Até porque ser um bom profissional (no sentido tradicional de eficiência, disciplina, etc.) já não é suficiente para se manter um emprego. É preciso algo mais, o que inclui a própria capacidade de renovar o seu conhecimento.

Sendo assim, todos (organizações e pessoas) estarão dedicados a administrar o seu conhecimento nos próximos anos. A grande maioria entenderá o valor desse capital intelectual nas suas vidas. O seu valor na lógica competitiva da economia. Estarão, atentos à sua obtenção, utilização e, até mesmo, na sua medição.

Administrar nesse contexto exigirá cada vez mais gerentes **de e do** conhecimento.

REFERÊNCIAS:

BLANCO, S. Alberto Matilla. **Información Gerencial para la generación de valores**, ASCCODI, Bogotá,

CINCA, C. Serrano e GARCIA, F. Chaparro. **Como presentar um informe sobre los activos intangibles**, Univ. Saragoza, Março de 2000.

CLAUS Molher, **A qualidade através das pessoas**. HIS Management, ano 01 n° 03, Jul/Agosto de 1997, pp 106-111.

DIEHL, C. A. **Proposta de um sistema de avaliação de custos intangíveis**. Porto Alegre, 1997. Dissertação (Mestrado) UFRGS.

HANK Riehl, **Gestão baseada nas capacidades**. HIS Management, ano 02, n° 08, Mai/Jun 1998, pp. 104

SÁ, Antônio Lopes de. **Valores imateriais**, www.lopesdesa.com, março 2000

_____. **Ativo intangível**, www.lopesdesa.com, março 2000.

_____. **Influência Intelectual e doutrina neopatrimonialista da contabilidade**, www.lopesdesa.com, fevereiro 2000.

VALLIM, Mirtis de Aguiar. **Conhecimento: ativo de muito valor**. Banas Qualidade, n° 93, Fevereiro de 2000, pp. 24-29.

***INTELLECTUAL CAPITAL – THE NEW AND DEFINITIVE
ORGANIZATIONAL WEALTH.***

ABSTRACT: The Organizational work searched for a period of time to take the power from the worker's participation in his own work and his own domain on work.

First, is started to use the machines in place of the hands of the worker and tools, forcing (it forced) the worker leave his house to work. Later, the industry divided in parts the worker's activity (or job) to alienate completely (or alienating) all the business and use wel his arms.

Today, the number of organization are much bigger, it practilly doesn't exist frontiers any more for business and machines. Well, the machines all business have the same, the competition in won because of who manages the machines. The old fashinable strong worker doesn't mater anymore. Whats doctor's inside his mind in what makes the difference. But, besides the tools were taken from the worker by economic power, this time excluding all the cirgiry process forced, the worker's brain is going to need to expose his intellect. (intellectual Intuit.)

The world more and more require intelligent and people that are able to show the difference trough of the result. They will have a place in the market.