



ÉTICA E SUA INFLUÊNCIA NA GESTÃO DO CONHECIMENTO

Reflexão elaborada por: Norberto Carlos Weinlich¹ e Airtton Vegette²

Em 'Ética a Nicômano', Aristóteles escreveu: "No domínio da prática, **o fim não consiste no estudo e no conhecimento puramente teóricos das diferentes ações**, mas, antes de mais nada, na sua execução. Em princípio, no que concerne à **virtude**, não é suficiente saber-se o que ela é, mas deve –se esforçar igualmente por possuí-la e colocá-la em prática ou então, se houver outro meio, por este tentar tornar-se um homem de bem". O que Aristóteles queria demonstrar: a finalidade da relação da ação com a moral e com a relação que o bem individual mantém com o bem coletivo. Estas considerações de ordem ética são um

fenômeno que constitui a essência mesma da humanidade, encontrada em todas as épocas.

Como se deu a origem e a valoração do conhecimento? Conhecimento é algo local, situado no mundo social chamado organização, onde as pessoas se encontram para produzir e fazer sentido enquanto trabalham (Cook e Yanow 1993). Do modo como as coisas são feitas, o conhecimento é criado, ou seja, a criação reporta-se diretamente à experiência humana e a origem do conhecimento é a experiência vivida (Elkjaer 2003). Questões de poder, controle e políticas existentes no âmbito das organizações influenciam na integração do conhecimento pelos

indivíduos e coletivos, na aquisição de novos conhecimentos, visando mudanças estratégicas.

Por que ocorre o interesse cada vez mais frequente em que os indivíduos procuram aplicar conhecimento em suas atividades no trabalho? Algumas variáveis:

Permite o desafio e o sucesso, possibilita o questionamento, a reflexão e a análise, propõe novas soluções, traz inovação, permite criar e possibilita transitar na adversidade, entre outras.

Instaurar na instituição um ambiente onde indivíduos poderão dar prova de autonomia, imaginação e desenvolver o senso de participação integral consciente são elementos –chave que motivarão os atores a partilhar do fruto do trabalho por meio de uma **ética solidária**, indo ao encontro da missão e dos valores definidos pela organização.

Em contraposição à esta ética, a “economização” das relações humanas sob o império de uma **ética utilitária** não fará jamais justiça à complexidade do comportamento humano, uma vez que, sob a pressão do econômico, podem surgir atitudes na maneira de ser e de fazer que certamente preocupam e inquietam. Sob a influência da imagem, surge um indivíduo narcisista, para quem o mundo se torna um espelho e não um lugar de atuação, cuja

autossatisfação depende da aceitação e aprovação pública.

Se as relações entre as pessoas são impregnadas de frieza, desligamento e instrumentalidade, onde impera o egocentrismo, a instituição pode deixar de obter uma vantagem competitiva em relação à outras organizações, uma vez que as pessoas de dentro da organização buscam obter, isto sim, uma vantagem competitiva sobre o seu colega de trabalho, atuando assim em detrimento dos objetivos da organização.

Um filósofo argumenta que quanto mais conhecimento tiver um homem, mais ele terá conhecimento de sua ignorância. Parafrazeando Sócrates: “ De uma coisa eu sei, é de que nada sei”.

Em termos práticos, obter mais informação e conhecimento não necessariamente ajudam as empresas a serem inovadoras, criativas ou pioneiras na implantação de novas formas de criação de **valor**, que deve estar assentada em um tríplice interesse: o interesse por si próprio, o interesse pelos outros e o interesse pela instituição.

As atitudes individuais não são, jamais, dissociáveis das atitudes coletivas. Se quisermos promover uma ética individual da responsabilidade, é preciso que os conjuntos sociais se vinculem, igualmente aos indivíduos. O desenvolvimento do

conhecimento só será possível se as organizações (pessoas que a dirigem) tenham um duplo interesse – pessoas e coletividade – respeitando o sistema de vida e o seu contexto sociocultural.

Com base nesta assertiva, ressaltamos que o indivíduo somente desenvolverá um vínculo mais forte na organização na qual ele trabalha, caso esta também dê a sua contrapartida. Este interesse que deve se caracterizar pela lealdade, vinculação, participação, trabalho bem feito, colidirá na contramão do giro de mão-de-obra, absenteísmo e desengajamento, entre outros fatores.

Em síntese, o interesse pelos outros nada mais é do que uma relação de reciprocidade, com direitos e deveres, tendo como suporte o Código de Deontologia, na figura do Ombudsman da Ética, delineando a conduta do colaborador na organização em relação à sua conduta moral vinculada aos princípios éticos, tanto individual como coletivamente.

Norberto Carlos Weinlich¹, professor universitário nas áreas de Ética e Gestão do Conhecimento.

Airton Vegette², professor universitário de Economia na área de Relações Internacionais