

QUESTÕES ÉTICAS DA INFORMAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Isabela Santana de Moraes
Profa. Dra. Cássia Regina Bassan de Moraes

isabela.santanademoraes@hotmail.com

crbassan@gmail.com

Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial
Faculdade de Tecnologia de Garça (FATEC - Garça)
Av. Presidente Vargas-2331 – 17.400-000 – Garça – Sp

Resumo:

As organizações encontram-se em um cenário de constantes mudanças, devido ao grande avanço tecnológico e ao crescimento desenfreado de informação. Estes aspectos têm sentido benéfico ao proporcionar vantagem competitiva nas organizações. Mas também, tem desvantagens, uma vez que a grande quantidade de informação sem organização propicia ações impulsivas e não pautadas em informação fidedigna, possivelmente gerando atos considerados não éticos ou irracionais pela sociedade ou grupo em que o indivíduo está inserido. Assim, este artigo tem como objetivo apresentar questões éticas da gestão da informação em diferentes organizações para compreensão de que a informação tem que ser manipulada (registrada, construída e usada) de forma ética para resultar em benefícios às organizações. Realizou-se uma pesquisa exploratória de caráter qualitativo, visando analisar se as organizações realizam a gestão da informação com ética. A pesquisa buscou apresentar o ponto de vista dos colaboradores em relação à organização em que trabalham. Assim, concluiu-se que a gestão da informação orienta os colaboradores a trabalhar com ética a informação, considerando-se que esta é aliada para efetivar vantagem competitiva no contexto de grandes inovações.

Palavras chave: *Ética, informação, gestão da informação.*

Abstract

The organizations are in a scenario with constant changes, due the big technological advances and the rampant increase of information. These aspects have beneficial sense to provide competitive advantage in organizations. Also has disadvantages, since the large amount of information without organizations provide impulsive actions and not guided in reliable information, possible generating acts consider no ethics or irracionais for society or group where the individual was insert. This mode, this article has the objective present ethical questions of the information management in different organizations to understanding that information has to be manipulated (registered, built and used) ethically to result in benefits for organizations. An exploratory search of qualitative character was do, with the objective to analyze if the organizations do the information management with ethic. The search sought to present the viewpoint of

employees in relation the organization that they work. Thus, it was conclude the information management guide the employees to work with ethic in information, considering that this is ally to effective competitive advantage in the context of big innovations.

Key-words: *Ethic, information, information management.*

1 Introdução

Nas últimas décadas, o cenário mundial foi marcado por fortes mudanças nos meios telemáticos e informatizados, interferindo no sentido de transferência de informação. A informação vem evoluindo e provocando alterações comportamentais nos indivíduos, na sociedade e nas organizações públicas e privadas. A globalização requereu das organizações obtenção de informações com maior velocidade nas buscas e no uso. Tudo isso contribuiu para ocasionar lacunas ou ausência de ética no ciclo da informação. Gerações diferentes foram expostas ao novo cenário, propondo mudanças a uma parcela dos indivíduos e a outra, apenas inserção.

Segundo Starec et al. (2006) a nova economia apresenta competitividade e produtividade que dependem da capacidade de receber e processar informação para manter-se ativa no mercado e produzir vantagens competitivas. A era da informação é a nova realidade do mundo, em que a obtenção de informação de qualidade é uma fonte de recursos.

Com essa evolução tecnológica, a informação alcança instantaneamente diversas regiões do mundo, fazendo com que as organizações realizem constantes adaptações e melhorias sobre a forma como realizam a prospecção, o monitoramento e o uso da informação.

Dessa forma, a informação passou a ser fulcro das organizações na obtenção de competitividade, pois fundamentando-se nela é possível compreender o comportamento dos *stakeholders* dimensionando respostas adequadas para cada um dos interessados no funcionamento organizacional. Assim, as informações importantes para a organização geralmente pertencem a um agrupamento desordenado e muitos casos, de acesso proibido, exigindo a presença de pessoas competentes para descobrir e selecionar fontes importantes e acessíveis. Além disso, as habilidades daqueles que participam do dinâmico ciclo da informação precisam englobar igualmente a capacidade de organizá-las, para permitir o acesso posterior.

O ciclo da informação depende diretamente do comportamento das pessoas envolvidas. Além disso, a variabilidade nos resultados de acesso e uso são decorrentes tanto da formação como das características pessoais dos envolvidos com o ciclo da informação, seja na prospecção, na seleção, da identificação de necessidades, seja no compartilhamento de informação.

Considera-se a grande demanda por informação como impendente para compreender seus efeitos nos resultados organizacionais. Dessa forma, a realização deste artigo permitiu compreender as questões éticas envolvidas com a informação nas organizações, bem como se existe aplicação da gestão da informação fundamentando-se na ética. Para isso realizou-se uma revisão bibliográfica e uma pesquisa exploratória, levantando dados para analisar a aplicabilidade da ética na gestão da informação.

2 Ética

Ética é uma reflexão da moral, um conjunto de comportamentos divididos entre certos e errados ou do bem e do mal. É um conjunto de valores e princípios que o homem deve seguir para viver em determinada sociedade garantindo o bem-estar social.

De acordo com Masiero (2008), nem todo ato que não é ético, tem que ser necessariamente determinado como um crime.

Agir eticamente é pensar sobre seus atos antes de realizá-los, para saber se serão aceitos em determinado grupo. Para isso, cada profissão tem seu código de ética, entretanto a maioria das normas éticas são parecidas. Desta forma, a ética fundamenta as ações.

A quantidade de informação descontrolada que as pessoas tem acesso, pode gerar comportamentos impulsivos, cujas ações ocorrem sem a devida reflexão sobre os próprios atos, especialmente realizando avaliação sobre a ética incorrida.

Deste modo, o artigo colabora na compreensão de questões éticas da informação dentro das organizações, para entender como lidar com a ética em um cenário de grande avanço tecnológico, dinâmico, que sofre um forte efeito da globalização e conseqüentemente mudanças e pressões constantes.

3 Informação

A informação é o conjunto de dados processado e trabalhado, referente a acontecimentos físicos, mensuráveis, sendo também uma sequência de símbolos quantificados ou quantificáveis. É igualmente considerada como registro em estado bruto, útil para gerar conhecimento. Dados podem ser armazenados em um computador, após serem processados, trabalhados, detalhados, analisados e, ao serem entendidos como úteis, passam a ser informação. Ela não é física nem material, mas pode necessitar de suporte físico para armazenamento, entendimento e manuseio.

A informação, segundo Dervin (1992 apud CHOO, 2006, p. 117) é necessária para “[...] criar ideia, encontrar direções ou caminhos, adquirir capacidades, obter apoio ou confirmação, motivar-se, conectar-se aos outros, acalmar-se ou relaxar sentir prazer ou felicidade e atingir objetivos”.

Para Setzer (1999), informação é um conceito informal, no sentido de não poder ser formalizada por meio de uma teoria lógica ou numérica. Como dito, informação é um dado analisado e entendido como algo significativo para alguém. Logo, seu uso atua sobre a informação selecionada e útil para e por esse indivíduo.

A informação obtida deve ser avaliada e entendida em partes como, necessárias e partes desnecessárias, para assim ser usada com bom senso e seus benefícios fornecerem a contribuição esperada.

Para Choo (2006), a informação está ligada a tempo, qualidade e quantidade, por conseguinte também à sofisticação ou redundância. Alta quantidade de informação com qualidade torna-se sofisticação, por outro lado, alta quantidade de informação sem qualidade e/ou novidade torna-se redundância.

Assim sendo, a informação tem que ser transmitida e adquirida eticamente, para não causar frustração no momento da ação, atitude ou tomada de decisão. Desta forma, a informação pode ser utilizada como diferencial pelas organizações.

Os colaboradores podem ser a própria fonte de informação, com orientação do gestor para que sejam éticos na transmissão da informação

As informações são recebidas de diferentes fontes, tanto formais quanto informais. Contudo, isso não representa dizer que as informações informais recebidas de colegas ou contatos pessoais sejam menos relevantes do que uma informação adquirida em fontes formais, como bibliotecas ou banco de dados. Essa relevância de fonte de informação é modificada com base na informação procurada. Além do mais, é necessário ética tanto na transmissão quanto na obtenção da informação em relação a qualquer fonte. Portanto, é preciso saber onde buscar a informação, para não adquirir informações desnecessárias, bem como para evitar não encontrar o que realmente é importante. É preciso analisar se a fonte é confiável, mesmo sendo informal e se sua acessibilidade é fácil.

O tempo disponível para lidar com o problema também interfere na intensidade de busca da informação, com pouco tempo o indivíduo tende a ser mais investigativo, acelerado e menos ético, entretanto se o tempo for longo para apresentação do resultado final, o indivíduo tende a executar a busca mais cuidadosamente.

Deve-se entender a necessidade da informação, para depois fazer sua busca. Essas necessidades devem ser examinadas dentro do ambiente em que se encontra o usuário, pois a mesma varia de acordo com sua profissão, nível social, origens demográficas e aspectos específicos da pesquisa que está realizando. Por conseguinte, as pessoas, seu relacionamento e seu ambiente, constituem, constroem e modificam informação.

Segundo Choo (2006), o ambiente da informação pode se dividir em dois, no ambiente interno de processamento da informação, que é o próprio indivíduo e ambiente externo, onde a informação é utilizada, podendo ser ambiente profissional, acadêmico ou social do indivíduo. No ambiente interno de processamento da informação encontramos as necessidades cognitivas e reações emocionais, enquanto as situacionais compõem o ambiente externo de uso da informação. Essas três perspectivas mostram como a informação é construída no pensamento e sentimento do usuário e se sua realidade determina seu uso e utilidade. Sendo elas: dimensões cognitivas, emocionais e situacionais do uso da informação. Ambas contribuem para entendimento da busca da informação nos principais estágios da informação; necessidade, busca e uso da informação. Dimensão cognitiva, é como a informação é constituída na mente do indivíduo, é o raciocínio pessoal, o modo de interpretar, perceber, e de agir de cada um. Ou devido à falta de informação, faz o indivíduo buscá-la para satisfazer essa necessidade.

As necessidades cognitivas são acompanhadas de reações emocionais, assim não são apenas pensadas, mas também sentidas. Reações emocionais na busca da informação podem aumentar a atenção, motivando o esforço, mas também pode criar dúvidas e incertezas.

Essa é uma análise subjetiva, pois é variável de mente para mente, desta forma não pode-se generalizar o que caracteriza a busca da informação em contexto amplo, mas sim por determinada pessoa ou grupo. Para formação do significado o indivíduo move-se no espaço e no tempo e baseia-se nas suas experiências, tornando essa uma prática empírica.

Para Choo (2006, p. 86) “Mesmo que o passo seja repetição de uma ação passada é um novo passo, porque ocorre em um novo momento no espaço e no tempo.”

Na abordagem cognitiva para busca da informação, a criação do significado é realizada através dos seguintes passos: criar ideias, encontrar direções, adquirir capacidades, obter apoio, motivar-se, conectar-se, acalmar-se, sentir prazer e alcançar objetivo. Com essas estratégias o indivíduo preenche o vazio com informações e cria o significado que almeja. Enquanto a pessoa for capaz de encontrar informações e o movimento encaminhar para frente é possível construir significados, quando o indivíduo perde o sentido interno e a necessidade de criar novos significados, o movimento para frente é bloqueado.

A busca da informação é dividida em seis estágios. Sendo eles: iniciação, seleção, exploração, formulação, coleta e apresentação. Cada estágio caracteriza-se pelo comportamento do indivíduo em três campos: emocional (sentimento), cognitivo (pensamento) e físico (ação). No quadro 1, apresenta-se a demonstração dos seis estágios da busca da informação.

Quadro 1 - Processo de busca da informação

Estágios	Tarefa apropriada	Sentimentos comuns a cada estágio
1. Iniciação	Reconhece a necessidade de informação	Insegurança
2. Seleção	Identificar um tema geral	Otimismo
3. Exploração	Investigar as informações sobre o tema geral	Confusão, frustração, dúvida
4. Formulação	Formular o foco	Clareza
5. Coleta	Reunir as informações pertencentes ao foco	Senso de direção, confiança
6. Apresentação	Completar a busca de informação	Alívio, satisfação, desapontamento

Fonte: Choo (2006).

Com o quadro, pode-se identificar a tarefa e o sentimento de cada estágio e analisamos que ao chegar no fim pela busca da informação há uma compreensão das questões investigadas, podendo ser satisfatórias ou não.

Ainda para o autor (2006), o interesse na busca pela informação também aumenta quando introduz o aspecto diversão no sistema.

O interesse pela busca vai aumentando ou diminuindo conforme vão passando as fases e as respostas adquiridas em cada uma delas. Interferindo assim nos sentimentos, podendo deixar o indivíduo mais investigativo e aumentar sua expectativa e desejo pela busca da informação, que pode chegar a esquecer da ética na busca da informação ou ainda levá-lo ao desinteresse e desapontamento, levando ao encerramento da procura. Ou seja, as reações emocionais influenciam e são influenciadas no processo de busca da informação, para resultados satisfatórios é preciso saber lidar com o emocional.

O uso da informação no ambiente externo constitui-se de grupos de pessoas que partilham as mesmas dimensões de problemas, ambientes de trabalho e pressupostos para solução dos problemas, a informação nesse caso influencia a atitude de todos do grupo a serem parecidas, pois encontram-se no mesmo ambiente e situação. Se um indivíduo começar agir com falta de ética os demais também agirão. Esse grupo de pessoas, assim como o problema e o ambiente de trabalho, pode interferir no fluxo da informação e também determinar a relevância da informação.

De acordo com Moraes (2010), a busca da informação constantemente é frustrada em algum nível, por conta do contraste entre o significado incorporado pelo sistema de informação e o sentido pessoal do problema para aquele que busca a informação. Os papéis profissionais e suas necessidades são alteradas e influenciadas pelo ambiente de trabalho e também possuem uma dimensão sociocultural, físicas geográficas e político-econômicas.

Os grupos de pessoas têm interesses, atitudes e pressupostos em comum, que influenciam na busca, uso e valor da informação. Esses aspectos em comum são gerados a partir de convivência num grupo ou sociedade e também aprendidos formalmente por meio da educação ou treinamento profissional.

As dimensões do problema são características em comum que costumam preocupar um determinado grupo de pessoas. Com o tempo vão mudando as dimensões situacionais e os problemas também se modificam conforme novas informações são recebidas e as pessoas alteram suas percepções.

Segundo Choo (2006, p. 96) “O ambiente de trabalho é constituído por um grupo de pessoas que tem atributos que influenciam as atitudes em relação à informação, os tipos e estruturas da informação requerida e o fluxo e a disponibilidade da informação”.

Isso ocorre, pois pessoas que encontram-se inseridas em um mesmo tempo e espaço e com os mesmos objetivos, realizam suas ações baseadas nas mesmas informações, tornando as ações semelhantes. De tal forma que, na maioria das situações buscam o mesmo tipo de informação e que por sua vez restringe o fluxo dessa informação por competitividade entre os indivíduos do mesmo grupo, afinal aquele que consegue a maior quantidade de informação primeiro e com mais qualidade é o indivíduo que tem maior probabilidade de agir e ser destaque da equipe.

Entretanto, é preciso haver um trabalho em equipe, onde pressupostos para solução do problema são percepções e conhecimentos compartilhados por um grupo, para elaborar a solução de seus problemas em comum. Logo, esses pressupostos orientam a busca e o uso da informação e assim controlam indiretamente a dimensão e a profundidade da busca de informação. Se esse for um grupo ético, o ciclo da informação também será.

Esses pressupostos são oferecidos pelos próprios indivíduos para direcionar a seleção e utilização da informação e adquirir a solução do problema. São as experiências já vividas e que se encontram dentro de cada ser, é uma definição já existente no indivíduo, algo que se pressupõe antecipadamente, este pode interferir no fluxo da informação, pelo fato de achar que aquilo que foi pressuposto esteja correto e a informação não progredir. Desta forma, pode levar a dificuldade de solução do

problema. Por se tratar de pessoas, torna-se um fator subjetivo que pode interferir no fluxo e uso da informação.

Desta forma, é analisado que informação é a matéria prima para tomar decisões e atitudes e seu uso sensato, ético e rápido gera valor agregado na ação que se está executando. A informação útil direciona qualquer indivíduo pensante à aprendizagem e desenvolvimento do conhecimento.

3.1 Gestão da Informação

Para gerenciar as organizações, nesse cenário competitivo e conturbado, é necessário uma nova maneira de gestão. Pois, a informação está inserida fortemente em todos os ambientes e momentos.

Ao introduzir uma gestão da informação, acarreta-se um monitoramento contínuo e dinâmico do ambiente externo, proporciona processos de planejamento mais atual e ágil, definições de estratégias mais eficaz e até mesmo tomada de decisões em tempo real. Portanto, gera-se valor agregado ao produto ou serviço e vantagem competitiva para organização.

A gestão ética e eficaz da informação, acompanha, controla moderadamente e incentiva a busca da informação, para impulsionar a organização para direção mais assertiva em suas decisões e alcançar seus objetivos. Porém, é necessário estar atento ao fato de que para ter uma boa gestão da informação, é preciso criar uma cultura organizacional que valorize a informação e utilize-a no processo decisório.

Para Starec et al. (2006, p. 77) “Isso porque a cultura organizacional interfere na definição do modo de como a informação circula pela empresa”.

Deste modo, requer das organizações a criação de cultura e processos gerenciais que apoiem a busca e compartilhamento da informação e que facilite a sua utilização, para assim agregar valor nas atividades executadas pelas equipes e à tomadas de decisões. Interferindo diretamente na introdução de padrões culturais que proporcione e impulsione a assimilação e uso da informação útil. Contudo, não deve-se esquecer que, a busca da informação gera competitividade entre os membros da mesma equipe, pois quem obter maior quantidade de informação de qualidade e útil para a finalidade, tem mais chances de solucionar o problema e desta forma destacar-se no grupo. Podendo assim, ocorrer fatores não éticos.

O gestor da informação deve ético e proporcionar um clima organizacional agradável, que seja organizado, divertido, prazeroso de trabalhar, com uma suave competição interna, equipe unida e produtiva. Um bom clima faz com que o pensamento e a criatividade se despertem e se assim o fizer a lucratividade virá espontaneamente. Porém, não se denota anarquia e sim comunicação, socialização e entendimento entre os indivíduos de uma mesma equipe.

Para desempenhar um bom papel de gestor da informação, de acordo com Starec et al. (2006) é preciso identificar as necessidades de informação para a organização, incluindo saber, quais decisões precisam ser tomadas, o que farão com a informação obtida, quanto custará obtê-la e quanto poderia custar não obtê-la. Depois, realizar coleta e tratamento das informações, para identificar as relevantes e úteis para auxiliar em determinada necessidade preestabelecida. O próximo passo é a análise das informações, onde irá gerar inteligência com a informação útil obtida. Nessa etapa,

apenas o raciocínio humano é capaz de avaliar a real credibilidade da informação e agregar valor à sua formação final.

Um gestor da informação deve valorizar os resultados, para proporcionar mais ênfase na busca da informação, e também utilizar de sistemas de informação para seu suporte. Um sistema de gestão da informação deve ser simples para facilitar o clique da informação no ambiente organizacional. Pois tecnologia da informação é utilizada para facilitar e apoiar todo o processo de gestão da informação, garantindo armazenamento, acessibilidade, e disseminação das informações.

Os sistemas de rede caracterizam-se pela informação, flexibilidade, velocidade e descentralização que proporcionam com seu uso. Assim, possibilita o rompimento de organizações tradicionais, ocasiona o fim das informações concentradas nas mãos de poucos e, por conseguinte a quebra na ênfase da hierarquia, e assim sucede-se em colaboradores melhores informados e um clima organizacional proativo para gerar inovação e criatividade.

Entretanto, segundo Starec et al. (2006) há uma hierarquia dentro da organização que o gestor da informação deve analisar para manuseio da informação estratégica, é uma estrutura que possibilita o gestor a analisar a conjuntura organizacional e enxergar melhor o meio produtivo. Sem o entendimento desse organograma, as informações podem ser manipuladas e chegar distorcidas e por consequência possíveis tomadas de decisões erradas.

O gestor da informação para um planejamento, tem que ter conhecimentos da organização como um todo, com leitura de possíveis variáveis internas e externas.

De acordo com Moraes (2010), a utilização da informação gerenciada de maneira inteligente disponibiliza também, entendimento sobre as mudanças do ambiente externo e desta maneira, oferece às organizações competitividade em um amplo ambiente, incluindo o cenário internacional.

De efeito, também é necessário que o gestor esteja em constante aperfeiçoamento de sua capacidade de observação, analise e entendimento da situação que a organização desafia, o ambiente externo que se encontra e o perfil de colaborador disponível.

Nesse contexto, necessita entender quais os problemas e riscos que a organização enfrenta e quais são suas oportunidades. No aspecto ambiente, tem que analisar concorrentes próximos e se preciso em escala mundial, observar o momento socioeconômico e cultural que a organização está engajada. No perfil do colaborador é fundamental saber em que espírito o indivíduo se encontra, investigativo ou desmotivado, se tem capacidade de criatividade e imaginação, habilidade com trabalho em equipe e critérios de questionamento. Para assim, identificar quais colaboradores estarão capacitados para obter mais informações de qualidade e quais informações serão úteis, seja com fim de aprimoramento ou tomada de decisão.

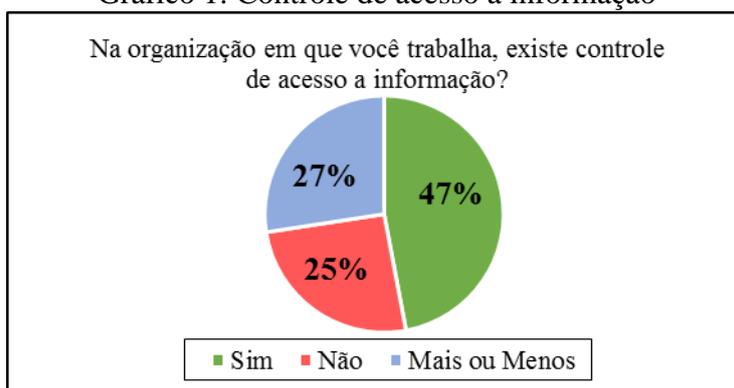
Desta forma, todo gestor estratégico da informação, deve trabalhar com observação e mensuração das informações, pessoas e situações, para entender, avaliar e medir as dimensões dos problemas e saber planejar o desenvolvimento para resultado positivo. O planejamento estratégico da informação é uma das grandes diferenças de organizações que estão em constante evolução para aquelas que apenas sobrevivem no mercado.

4 Análise das informações coletadas

Para desenvolvimento da pesquisa foi elaborado um questionário com perguntas de múltipla escolha, autopreenchível, sendo que forneceram dados estatísticos para obtenção de informações.

A pesquisa exploratória foi realizada com colaboradores de diferentes organizações de ramos diversificados na região do município de Garça, interior de São Paulo, para obtenção de dados de como as organizações estão trabalhando as questões éticas na gestão da informação. Os gráficos a seguir apresentam os resultados obtidos.

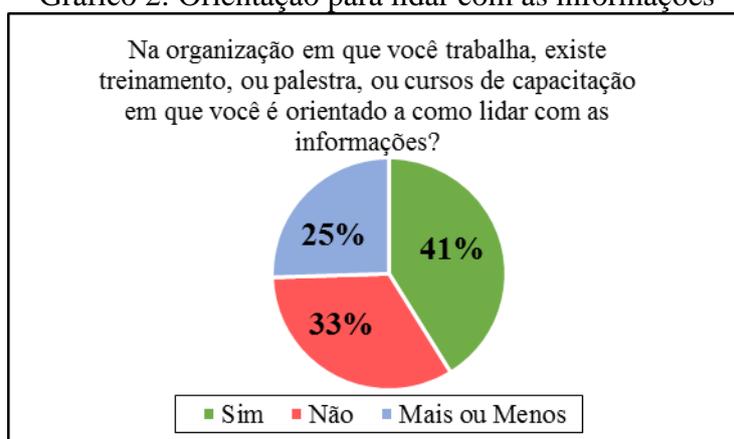
Gráfico 1: Controle de acesso a informação



Fonte: Questionário aplicado em maio/2014.

Analisando o gráfico acima, pode-se observar que a maioria (47%) das organizações envolvidas na pesquisa realizam controle de acesso a informação segundo seus colaboradores, e 27% possuem algum tipo de controle, mas não sobre todas as informações. No entanto, 25% das organizações não controlam o acesso a informação. Sendo assim, entende-se que a maioria das organizações atentam-se para as informações que seus colaboradores terão acesso.

Gráfico 2: Orientação para lidar com as informações

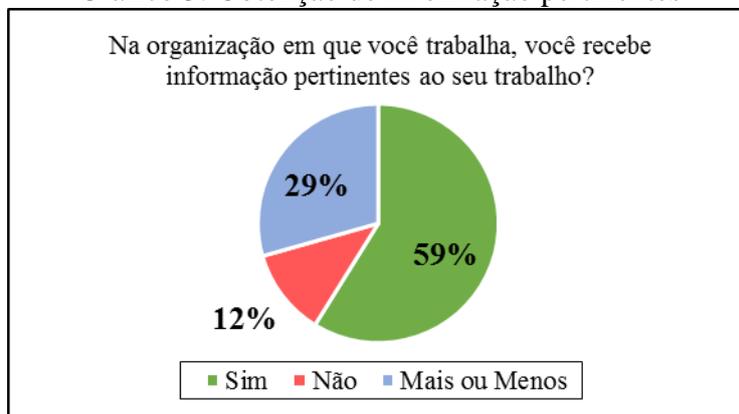


Fonte: Questionário aplicado em maio/2014.

Observando o gráfico acima, nota-se uma preocupação das organizações em orientar seus colaboradores à como lidar com as informações, pois 41% dos entrevistados afirmam que tiveram treinamento e 25% algum tipo de capacitação. Ainda

assim, 33% das organizações envolvidas não fornecem orientação em como os colaboradores devem lidar com a informação.

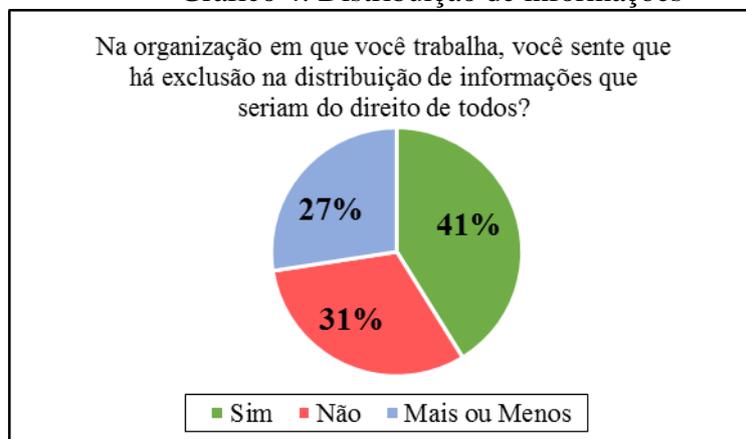
Gráfico 3: Obtenção de informação pertinentes



Fonte: Questionário aplicado em maio/2014.

Conforme o gráfico acima, observa-se que 12% dos entrevistados afirmam que não recebem informações pertinentes ao seu trabalho. Entretanto, a maioria (59%) recebe e 29% recebe parcialmente as informações pertinentes ao seu trabalho. Desta forma, entende-se que as organizações atentam-se em passar informações relevantes para seus colaboradores desempenharem sua tarefa da melhor maneira possível.

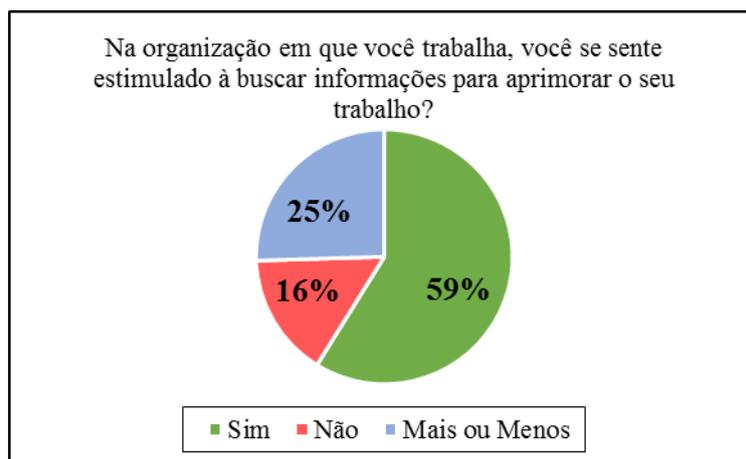
Gráfico 4: Distribuição de informações



Fonte: Questionário aplicado em maio/2014.

De acordo com o gráfico acima, 31% dos entrevistados não sentem que há exclusão na distribuição de informação e 27% acreditam que há algumas informações que seriam do direito de todos, mas não são devidamente distribuídas. Entretanto, 41% nota que há exclusão no compartilhamento de informações, sendo este um valor preocupante para as organizações que pretendem trabalhar eticamente a gestão da informação.

Gráfico 5: Estimulo à busca de informações



Fonte: Questionário aplicado em maio/2014.

Analisando o gráfico acima, nota-se que a maioria (59%) dos entrevistados afirmam que a organização em que trabalham os estimulam à buscar informações para ampliar seus conhecimentos e desenvolver seu trabalho com mais qualidade. Mas, 16% não tem nenhum tipo de incentivo e 25% possui estímulo parcial. Esses valores apresentam que há intenção das organizações em estimular seus colaboradores na busca de informação para aprimoramento, mas ainda há outra parte que não está atenta que este estímulo é relevante para a gestão da informação.

5 Considerações Finais

Percebe-se pelos dados apresentados que as organizações se preocupam com questões éticas na gestão da informação, pois a maioria realiza controle de acesso a informação, são atentas em informar questões pertinentes ao trabalho de cada colaborador, bem como fornecem orientação para seus colaboradores manusearem as informações obtidas e também, os estimulam à buscar informações para o aprimoramento de suas atividades. Entretanto, há indícios de que existe exclusão na distribuição da informação que seria importante a todos.

As organizações devem se atentar quanto à intensidade ao controle de acesso de informação empregado para não ocorrer exclusão de informações indiscriminadamente. Vale ressaltar a relevância do fluxo e compartilhamento da informação dentro da organização, pois a mesma só se transformará em melhoria se chegar na pessoa certa. Sendo assim, não deve-se sair distribuindo informações sobre tudo e para todos, mas apenas as úteis para o indivíduo correto.

No momento em que a informação é obtida, deve ser avaliada como necessária ou desnecessária. Sendo ela necessária, deve ser usada com bom senso para alcançar o objetivo esperado. Se for considerada como desnecessária, deve-se descartar essa informação para evitar redundância e futuros conflitos. Quando a informação é entendida como útil e de qualidade, deve ser compartilhada entre os colaboradores que tem necessidade dessa informação.

Entende-se que as organizações conhecem e aplicam a gestão da informação, utilizando métodos para capacitar seus colaboradores em como distinguir as informações úteis e necessárias. Isto demonstra um lado positivo e que traz vantagens competitivas para as organizações. Mas é necessário que as organizações estejam em constante monitoramento, pois a grande quantidade de informação está cada vez mais

incorporadas nas organizações. Desta forma, é preciso que o gestor da informação esteja sempre atento com as novas informações, mas também, é necessário que todos sejam éticos e cautelosos no compartilhamento, desenvolvimento e uso da informação, para que não traga danos e sim benefícios e vantagens competitivas dentro do grande volume de inúmeras informações.

REFERÊNCIAS

CHOO, Chun Wei. **A organização do conhecimento:** como as organizações usam a informação para ganhar significado, construir conhecimento e tomar decisões. São Paulo: Senac/SP, 2006.

MASIERO, Paulo Cesar. **Ética em computação.** São Paulo: Universidade de São Paulo, 2008.

MORAES, Cássia Regina Bassan. **Gestão do conhecimento nas organizações:** conceitual centrado na cultura organizacional e nas pessoas. 2010. 191f. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista. Marília, 2010.

SETZER, Valdemar W. **Dado, informação, conhecimento e competência.** DATA GRAMA ZERO: Revista de Ciência da Informação, 1999. Disponível em: <<http://www.ime.usp.br/~vwsetzer/datagrama.html>>. Acesso em: 06 mar. 2014.

STAREC, Cláudio, et al. **Gestão estratégica da informação e inteligência competitiva.** São Paulo: Saraiva, 2006.