

Colaboração, empatia e pró-socialidade entre professores:

análise no contexto da UEMG Campanha

Dênis Mateus de Paiva

Doutorando em Políticas Públicas pela Universidade Federal do ABC (UFABC)
Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG), Campanha, Minas Gerais, Brasil

<https://orcid.org/0000-0002-0698-7278>

denis.paiva@uemg.br

Resumo

Este artigo analisa a relação entre empatia, comportamento pró-social e colaboração entre docentes em um *campus* universitário público do interior de Minas Gerais, buscando compreender como tais dimensões subjetivas sustentam práticas coletivas em contextos institucionais marcados por restrições estruturais. Partindo de uma abordagem teórico-empírica, este estudo dialoga com a literatura contemporânea sobre empatia, reciprocidade e clima organizacional, articulando-a à realidade de um *campus* de pequeno porte e forte inserção regional. Metodologicamente, adota-se uma estratégia de investigação mista, combinando questionário estruturado com escalas tipo Likert e questões abertas, aplicado a 15 dos 17 docentes elegíveis do *campus* (taxa de resposta de 88,2%), cujos dados foram examinados por meio de estatística descritiva e análise de conteúdo categorial. Os resultados evidenciam a presença de uma cultura colaborativa robusta, ancorada sobretudo em vínculos interpessoais, afinidades e valores compartilhados, ao mesmo tempo que revelam barreiras persistentes, como sobrecarga de trabalho, falta de tempo e insuficiente institucionalização de práticas de apoio mútuo. Conclui-se que a empatia, em suas dimensões afetiva e cognitiva, atua como fator de resiliência e mecanismo compensatório diante das fragilidades organizacionais, contribuindo para a manutenção do engajamento docente e da qualidade das atividades acadêmicas. Este estudo oferece subsídios para o desenho de

políticas institucionais voltadas ao fortalecimento da cooperação entre pares, à valorização de competências socioemocionais e à construção de ambientes universitários mais saudáveis, inclusivos e coerentes com a missão pública da Educação Superior.

Palavras-chave: empatia; comportamento pró-social; colaboração docente; Ensino Superior; universidade pública.

Collaboration, empathy, and prosociality among professors:

an analysis in the context of UEMG Campanha

Abstract

This article analyzes the relationship between empathy, prosocial behavior, and collaboration among professors on a public university campus in the countryside of Minas Gerais, Brazil, seeking to grasp how these subjective dimensions support collective practices in institutional contexts marked by structural constraints. Using a theoretical-empirical approach, this study deals with contemporary literature on empathy, reciprocity, and organizational environment, interconnecting it to the reality of a small campus with strong regional insertion. Methodologically, a mixed-methods research strategy has been adopted, combining a structured questionnaire with Likert-type scales and open-ended questions, applied to 15 out of the 17 eligible professors on the campus (response rate of 88.2%), whose data were examined by using descriptive statistics and categorical content analysis. The results highlight the presence of a robust collaborative culture, anchored primarily in interpersonal bonds, affinities, and shared values, while also revealing persistent barriers such as work overload, lack of time, and insufficient institutionalization of mutual support practices. It is concluded that empathy, in its affective and cognitive dimensions, works as a resilience factor and compensatory mechanism in face of organizational weaknesses, contributing to the maintenance of faculty engagement and the quality of academic activities. This study provides means for the design of institutional policies aimed at strengthening cooperation among peers, appreciating socio-emotional skills, and building healthier, more inclusive university environments that are consistent with the public mission of Higher Education.

Keywords: empathy; pro-social behavior; faculty collaboration; Higher Education; public university.

Colaboración, empatía y comportamiento prosocial entre profesores: un análisis en el contexto de la UEMG Campanha

Resumen

Este artículo analiza la relación entre empatía, comportamiento prosocial y colaboración entre profesores de un *campus* universitario público en el interior del Estado de Minas Gerais, Brasil, con el fin de comprender cómo estas dimensiones subjetivas sustentan prácticas colectivas en contextos institucionales marcados por limitaciones estructurales. Mediante un enfoque teórico-empírico, este estudio dialoga con la literatura contemporánea sobre empatía, reciprocidad y entorno organizacional, interconectándola con la realidad de un *campus* pequeño con una fuerte inserción regional. Metodológicamente, se adoptó una estrategia de investigación de métodos mixtos, combinando un cuestionario estructurado con escalas tipo Likert y preguntas abiertas, aplicado a 15 de los 17 profesores elegibles del *campus* (tasa de respuesta del 88,2%), cuyos datos se analizaron mediante estadística descriptiva y análisis de contenido categórico. Los resultados ponen de manifiesto la presencia de una sólida cultura colaborativa, basada principalmente en vínculos interpersonales, afinidades y valores compartidos, a la vez que revelan barreras persistentes como sobrecarga de trabajo, falta de tiempo e insuficiente institucionalización de prácticas de apoyo mutuo. Se concluye que la empatía, en sus dimensiones afectiva y cognitiva, actúa como factor de resiliencia y mecanismo compensatorio ante las debilidades organizativas, contribuyendo al mantenimiento del compromiso docente y la calidad de las actividades académicas. Este estudio aporta información para el diseño de políticas institucionales orientadas a fortalecer la cooperación entre pares, valorar las habilidades socioemocionales y construir entornos universitarios más saludables e inclusivos, en consonancia con la misión pública de la Educación Superior.

Palabras clave: empatía; comportamiento prosocial; colaboración docente; Educación Superior; universidad pública.

Collaboration, empathie et prosocialité chez les professeurs :

une analyse dans le contexte de l'UEMG Campanha

Résumé

Cet article analyse la relation entre l'empathie, la prosocialité et la collaboration chez les professeurs d'un *campus* universitaire public situé à l'intérieur de l'État de Minas Gerais, Brésil. L'objectif est de comprendre comment ces dimensions subjectives favorisent les pratiques collectives dans des contextes institutionnels marqués par des contraintes structurelles. Adoptant une approche théorico-empirique, cette étude s'appuie sur la littérature contemporaine relative à l'empathie, à la réciprocité et à l'environnement organisationnel, en la reliant à la réalité d'un petit *campus* fortement ancré dans son territoire. Sur le plan méthodologique, une stratégie de recherche mixte a été mise en œuvre, combinant un questionnaire structuré avec des échelles de type Likert et des questions ouvertes. Ce questionnaire a été administré à 15 des 17 professeurs éligibles du *campus* (taux de réponse de 88,2 %), dont les données ont été analysées à l'aide de statistiques descriptives et d'une analyse de contenu catégorielle. Les résultats mettent en lumière l'existence d'une culture collaborative solide, ancrée principalement dans les liens interpersonnels, les affinités et les valeurs partagées, tout en révélant des obstacles persistants tels que la surcharge de travail, le manque de temps et l'insuffisance de l'institutionnalisation des pratiques d'entraide. Il en ressort que l'empathie, dans ses dimensions affectives et cognitives, agit comme un facteur de résilience et un mécanisme compensatoire face aux faiblesses organisationnelles, contribuant au maintien de l'engagement du corps professoral et à la qualité des activités académiques. Cette étude fournit des informations utiles à l'élaboration de politiques institutionnelles visant à renforcer la coopération entre pairs, à valoriser les compétences socio-émotionnelles et à construire des environnements universitaires plus sains et plus inclusifs, conformément à la mission de service public de l'Enseignement Supérieur.

Mots-clés: empathie ; prosocialité ; collaboration professorale ; Enseignement Supérieur ; université publique

1. INTRODUÇÃO

O comportamento pró social é entendido como um conjunto de gestos e ações de pessoa ou grupo de pessoas que vise ao favorecimento do bem-estar coletivo. Nesse conjunto podem ser incluídos quaisquer gestos de auxílio, cooperação, partilha e solidariedade. Quando há favorecimento do coletivo, fortalecendo laços interpessoais e comunitários, um comportamento pró-social assume papel de relevância no cotidiano de uma comunidade. Academicamente, constitui objeto de estudo em diferentes áreas do conhecimento, da psicologia à educação, da sociologia à gestão organizacional.

O comportamento pró-social é elemento central no fortalecimento de instituições, especialmente em ambientes universitários. Em contextos de Ensino Superior público (e também no setor privado), práticas como o auxílio mútuo e a colaboração entre docentes não só promovem um ambiente de trabalho mais saudável, mas refletem diretamente a qualidade da formação acadêmica e o engajamento institucional.

Este artigo investiga a percepção de empatia e comportamentos pró-sociais entre professores da Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG), *campus* Campanha - MG, compondo um grupo restrito e estratégico dentro do ensino público mineiro. A escolha desse recorte, envolvendo todos os professores ativos do *campus*, justifica-se pela oportunidade de realizar uma análise aprofundada e praticamente censitária de como os laços interpessoais, as motivações e as barreiras institucionais influenciam o cotidiano do trabalho docente – aspecto ainda pouco explorado na literatura nacional.

Ao evidenciar o papel da empatia, tanto em sua dimensão afetiva quanto cognitiva, este estudo busca compreender como a empatia se manifesta e se articula com as práticas colaborativas e o clima organizacional entre pares. Além disso, busca-se mapear fatores contextuais que podem fomentar ou dificultar atitudes pró-sociais, contribuindo para o debate acadêmico sobre relações profissionais e gestão no Ensino Superior.

Adotando fundamentação teórico-conceitual robusta e abordagem metodológica mista, este artigo se estrutura da seguinte maneira: na próxima seção, apresenta a revisão da literatura e dos conceitos que embasam a análise; depois, detalha-se os procedimentos metodológicos adotados; em seguida, expõe-se e discute-se os achados empíricos do estudo; e, por fim, apresenta-se as considerações finais e as implicações para futuras políticas institucionais e pesquisas no campo.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Sentido e importância do comportamento pró-social

O comportamento pró-social consiste em ações voluntárias voltadas ao benefício de outros, incluindo gestos de solidariedade, ajuda e cooperação (Davis, 2015). Esses comportamentos são fundamentais para o funcionamento de sistemas sociais, pois contribuem para a coesão dos grupos e o fortalecimento das relações interpessoais, permitindo que comunidades enfrentem desafios coletivos de modo mais eficaz e harmônico. A literatura clássica destaca que, ao favorecer o bem-estar comum, atitudes pró-sociais solidificam normas de confiança e reciprocidade, pilares do desenvolvimento humano (Gouldner, 1960).

A busca pela explicação do porquê as pessoas vão além do interesse próprio para beneficiar o outro foi tema recorrente da psicologia social e da sociologia ao longo do século XX. Batson (1991) aponta que essas ações podem ser motivadas tanto por altruísmo genuíno quanto por motivações egoístas disfarçadas, um debate ainda relevante nos estudos contemporâneos. Esse embate retoma discussões sobre moralidade, motivação e sentido de pertencimento, mostrando que a pró-socialidade é resultado de múltiplos fatores - pessoais, grupais e contextuais.

No âmbito institucional, como escolas e universidades, o comportamento pró-social se manifesta em práticas como apoio mútuo, partilha de recursos e engajamento em projetos coletivos (Brief & Weiss, 2002). Essas ações vão além dos resultados individuais, impactando positivamente o clima organizacional e a qualidade do trabalho acadêmico. Wilson (2000) destaca que o voluntariado e a colaboração formal e informal são instrumentos valiosos para o fortalecimento do capital social nas organizações, criando ambientes mais cooperativos e inovadores.

Além do impacto institucional, a pró-socialidade é tida como promotora de saúde mental e emocional, pois a participação em relações solidárias aumenta a satisfação e o engajamento dos membros do grupo. Estudos recentes sublinham que ambientes marcados por atitudes colaborativas apresentam menor incidência de conflitos e maior resiliência diante de crises, evidenciando o valor da pró-socialidade tanto em nível macro quanto microinstitucional (Yin & Wang, 2023).

Portanto, analisar o comportamento pró-social no contexto universitário, especialmente entre professores, permite não só compreender os fatores que sustentam a coesão e a produtividade acadêmica, mas identificar estratégias para valorizar o capital humano de instituições públicas, como a UEMG – *campus* Campanha, favorecendo a construção de ambientes mais integrados e saudáveis.

2.2 Empatia: conceitos, dimensões e mecanismos

A empatia é internacionalmente reconhecida como principal determinante do comportamento pró-social (Davis, 2015). Trata-se da capacidade - compartilhada por diferentes culturas e grupos - de perceber, compreender e compartilhar o estado emocional do outro. Segundo Davis (2015), ela é formada por dois componentes: o afetivo, que envolve o compartilhamento das emoções, e o cognitivo, que se refere à habilidade de adotar a perspectiva alheia. Essa distinção permite compreender as múltiplas maneiras como a empatia pode influenciar a vida institucional, especialmente no que concerne à colaboração e ajuda mútua.

Eisenberg (2000) enriquece esse conceito ao destacar a regulação emocional como requisito fundamental: a experiência empática, para resultar em ações pró-sociais benéficas, deve ser equilibrada, evitando que a sobrecarga afetiva leve à evasão ou à angústia pessoal incapacitante. Isso é especialmente relevante em ambientes de trabalho intensos, nos quais as demandas emocionais são elevadas, como o Ensino Superior.

Também há consenso de que a empatia é um traço parcialmente herdado, mas fortemente influenciado por fatores sociais, educacionais e institucionais (Davis et. al., 1994). Ou seja, embora haja predisposições individuais, o contexto pode ampliar ou restringir as oportunidades para o desenvolvimento dessa competência, tornando as práticas institucionais e os programas de formação continuada fatores-chave para sua promoção.

Contudo, os efeitos da empatia não se restringem ao bem-estar psicológico. Pesquisas regidas por meta-análises recentes relacionam altos níveis de empatia a práticas colaborativas, fortalecimento de vínculos, redução de conflitos e aumento da coesão institucional (Yin & Wang, 2023). Esses resultados consolidam a empatia como um dos eixos estruturantes do comportamento pró-social organizacional.

Finalmente, a literatura contemporânea defende que a promoção de empatia por meio de políticas institucionais, treinamentos e cultura organizacional é um investimento estratégico para instituições que almejam ambientes mais inclusivos, justos e colaborativos. Isso reforça a importância central do estudo da empatia na análise das relações docentes em contextos universitários.

2.3 Empatia na origem da colaboração e da pró-socialidade docente

No universo universitário, a empatia representa um catalisador para o surgimento e a sustentação de práticas colaborativas entre professores. Santos et al.

(2023) destacam que docentes com maior empatia tendem a se engajar mais intensamente no compartilhamento de experiências, auxílio mútuo em tarefas diversas e suporte emocional aos colegas confrontando dificuldades cotidianas da profissão. Esse padrão reforça a construção de redes de apoio e de interações que elevam o padrão de qualidade do trabalho coletivo.

Brief e Weiss (2002) esclarecem que o afeto positivo oriundo da empatia traz maior engajamento e participação em equipe, propiciando ambientes mais favoráveis à inovação e à resolução criativa de problemas institucionais. Em grupos onde a empatia é valorizada, observa-se aumento do senso de pertencimento, da motivação e do comprometimento com os objetivos comuns, o que repercute diretamente em melhores resultados pedagógicos.

Vale ressaltar que Davis (2015) enfatiza o papel da empatia na rápida mobilização de suporte em situações de sobrecarga, conflitos interpessoais e períodos críticos, tornando o ambiente universitário mais resiliente e operacionalmente mais eficiente. Professores com elevada habilidade empática são percebidos como lideranças naturais, promovendo a integração de novos membros e facilitando a socialização acadêmica e institucional.

Além das relações de trabalho, a empatia docente se reflete na postura pedagógica, influenciando a capacidade dos professores de compreender o contexto de aprendizagem dos estudantes, tornando-se componente fundamental para a promoção de ambientes educacionais mais democráticos e inclusivos (Silke et al., 2024; University of Cambridge, 2024). Isso expande os efeitos da empatia para além do círculo docente, impactando positivamente em toda a comunidade acadêmica.

Portanto, cultivar e valorizar a empatia nas relações docentes é premissa para o desenvolvimento saudável e dinâmico das instituições de Ensino Superior, mostrando-se indispensável não só para o bem-estar dos profissionais, mas para a excelência institucional e o alcance da missão educativa das universidades públicas.

2.4 Empatia, reciprocidade e normas institucionais

A efetividade da empatia como promotora de comportamentos pró-sociais nos ambientes institucionais está vinculada ao funcionamento de normas e valores coletivos de reciprocidade (Gouldner, 1960). A expectativa de reciprocidade, segundo Gouldner (1960), está presente na maioria das culturas e funciona como princípio regulador dos atos de ajuda, criando um ciclo positivo de cooperação e confiança.

Waldzus et al. (2003) destacam que, quando a identidade grupal é ampliada para além dos laços pessoais, por exemplo, na constituição simbólica dos “docentes de uma instituição” a internalização das normas colaborativas e o reconhecimento mútuo tendem a aumentar. Esse cenário favorece o surgimento de solidariedade institucional, em que a empatia extrapola os limites das afinidades imediatas e transforma-se em ferramenta de coesão grupal.

Yamagishi e Kiyonari (2000, p. 117-120) contribuem ao discutir a lógica da reciprocidade generalizada, em que as expectativas de ajuda e colaboração não se restringem à relação direta entre quem doa e quem recebe, mas são sustentadas por uma reputação coletiva e pela ideia de que a instituição ampara seus membros em diferentes situações.

A literatura também evidencia o papel do clima organizacional na consolidação dessas normas. Para Brief e Weiss (2002), ambientes com regras claras, processos justos e abertos à comunicação tendem a apresentar maior frequência e qualidade dos comportamentos empáticos e colaborativos. Tais ambientes criam um ciclo virtuoso no qual práticas pró-sociais são reconhecidas e valorizadas, tornando-se referências para novos membros e base para o desenvolvimento institucional sustentável.

Assim, estimular a construção de valores de reciprocidade, investir em espaços de diálogo e reconhecer práticas empáticas são estratégias centrais para fortalecer a cultura pró-social em ambientes universitários, viabilizando o pleno potencial do capital humano nas comunidades acadêmicas (Wilson, 2000).

2.5 Evidências recentes, desafios e perspectivas no Ensino Superior

Pesquisas contemporâneas consolidam a ideia de que a empatia e o comportamento pró-social impactam positivamente indicadores como engajamento, saúde mental, bem-estar e produtividade das equipes docentes (Yin & Wang, 2023). Tais benefícios se mostram especialmente necessários em contextos marcados por sobrecarga, exigências de desempenho e mudanças constantes, como ocorre no Ensino Superior público brasileiro.

Santos et al. (2023) indicam que ambientes acadêmicos empáticos apresentam menores índices de conflitos interpessoais e maior integração, o que se traduz em melhor retenção dos quadros docentes e aumento do espírito de equipe. Esses resultados se destacam quando comparados a contextos marcados pela indiferença institucional ou competição exacerbada.

Entretanto, persistem desafios significativos, uma vez que pressões institucionais, políticas de produtividade e estruturas burocráticas podem restringir a plena expressão de comportamentos empáticos e pró-sociais. A literatura recomenda, como resposta, a implementação de políticas institucionais voltadas ao desenvolvimento de habilidades socioemocionais, treinamento em empatia e mediação de conflitos (Silke et al., 2024; University of Cambridge, 2024).

Tais intervenções mostram resultados promissores, promovendo a superação de barreiras históricas e culturais à colaboração docente. Além do impacto coletivo, fortalecem a resiliência individual dos professores para enfrentar situações de estresse, isolamento ou adaptação a novas demandas profissionais, potencializando a capacidade adaptativa das universidades.

Em síntese, criar e sustentar culturas institucionais marcadas pela empatia e pelo comportamento pró-social é estratégia essencial para o desenvolvimento sustentável de instituições de Ensino Superior, promovendo ambientes mais saudáveis, colaborativos e inovadores, e qualificando a missão pública e social das universidades brasileiras.

3. METODOLOGIA

3.1 Delineamento e foco empírico

Este estudo se caracteriza pela adoção de uma abordagem mista, combinando técnicas quantitativas e qualitativas para captar tanto padrões gerais de comportamento pró-social e empatia, quanto os aspectos subjetivos e contextuais que os permeiam (Creswell, 2010; Flick, 2009). A seleção dessa abordagem possibilita o aprofundamento analítico necessário para compreender as múltiplas dimensões do fenômeno estudado, especialmente em um grupo relativamente pequeno e específico como o corpo docente do *campus* Campanha da UEMG.

A dimensão quantitativa se baseou em questionário estruturado contendo itens fechados organizados em escalas Likert, válidas nacional e internacionalmente para avaliação de empatia, motivação pró-social e percepção do clima institucional (Clary et al., 1998; Davis, 2015; Wilson, 2000). A parte qualitativa decorreu da análise dos comentários abertos no questionário, realizadas por meio de análise de conteúdo categorial (Bardin, 2011).

Para garantir a abrangência e densidade analítica, concentrou-se a coleta em:

- Investigação das percepções docentes sobre colaboração, empatia e barreiras institucionais;
- Exploração de motivações e obstáculos ao comportamento pró-social;

- Levantamento de indicadores de clima organizacional e relações interpessoais.

3.2 Universo e amostragem

O grupo estudado consiste em 19 docentes efetivos ou contratados do *campus* Campanha da UEMG. Destes, um se encontrava de licença acadêmica e não pôde responder ao questionário. O autor, coordenador da pesquisa, optou por não preencher o instrumento para evitar possíveis vieses de análise. Outros dois professores não responderam por razões não informadas. Dessa maneira, o universo de estudo, possível e acessível, consistiu em 17 docentes, dos quais 15 participaram efetivamente da pesquisa, resultando em uma taxa de resposta de 88,2%, considerada elevada para estudos institucionais censitários (Creswell, 2010).

3.3 Instrumentos de coleta

O questionário aplicado foi desenvolvido com base em escalas e itens validados na literatura internacional e nacional sobre empatia, motivação pró-social e clima organizacional (Clary *et al.*, 1998; Davis, 2015; Wilson, 2000). Foram utilizados:

- Escalas tipo Likert (1 a 5) para mensurar percepção de colaboração, frequência de comportamentos pró-sociais, motivação para ajudar, barreiras percebidas e clima relacional;
- Itens sociodemográficos para caracterização dos participantes (gênero, idade, área e tempo de atuação);
- Questões sobre experiências de ajuda e empatia entre pares;
- O questionário foi aplicado de modo remoto (*Google Forms*), garantindo anonimato das respostas, praticidade e sigilo dos dados.

3.4 Procedimentos éticos e logísticos

O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética local, atendendo aos princípios éticos da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. Os docentes convidados receberam um termo de consentimento informando os objetivos, a voluntariedade e o direito a sigilo/confidencialidade dos dados. O envio dos convites foi realizado por meio de e-mail institucional e comunicação via aplicativo de mensagens (como o *WhatsApp*), visando a maior adesão e agilidade na coleta.

A coleta de dados ocorreu entre os meses de julho e agosto de 2025, sendo estipulado um prazo de até 15 dias para preenchimento após recebimento do formulário. Não houve incentivo financeiro ou penalização pela não resposta. Critérios

de inclusão: ser docente ativo do *campus* Campanha da UEMG no período indicado. Critérios de exclusão: licença acadêmica, não retorno espontâneo, autor da pesquisa (por critérios éticos).

3.5 Estratégias de análise dos dados

Os dados coletados nas questões fechadas foram organizados em planilhas eletrônicas e analisados por meio de estatística descritiva – cálculo de frequências, médias e dispersão. A escolha por técnicas simples se justifica pelo tamanho reduzido do grupo e pelo objetivo exploratório/local do estudo (Bardin, 2011; Creswell, 2010).

Os resultados dos itens categóricos e escalares permitiram identificar padrões de percepção, intensidade das motivações para ajuda e principais obstáculos à colaboração. Para as questões que permitiram comentários (quando presentes), foi realizada uma análise de conteúdo categorial (Bardin, 2011), agrupando as falas por temas recorrentes, ilustrações de experiências e sugestões institucionais, procedimento que enriquece a compreensão sobre nuances do clima organizacional.

A triangulação de dados (Creswell, 2010) foi realizada cruzando as respostas quantitativas com os comentários qualitativos, aprofundando a interpretação das tendências observadas e a validação dos achados em múltiplos níveis.

4. DESCRIÇÃO ANALÍTICO-EMPÍRICA

4.1 Contexto institucional e perfil do campus

O *campus* da UEMG em Campanha está inserido em uma região de porte pequeno com forte identidade histórica e perfil populacional predominantemente rural, o que influencia sobremaneira seu papel social e acadêmico na região. Situado estrategicamente, esse *campus* busca atender às necessidades educacionais de municípios vizinhos, com significativo impacto na democratização do Ensino Superior local e regional (Prefeitura Municipal da Campanha, n.d.; Universidade do Estado de Minas Gerais [UEMG], n.d.).

Atualmente o *campus* opera com três cursos presenciais, História, Pedagogia e Processos Gerenciais, compondo uma matriz acadêmica tradicional e diversificada que busca atender a demandas de formação em ciências humanas e sociais, bem como em áreas administrativas. Projetos para a oferta de cursos híbridos refletem a adoção de estratégias inovadoras para ampliar o alcance do Ensino Superior na região, flexibilizando horários e modalidades.

O quadro docente do *campus* é composto majoritariamente por profissionais com titulação de mestrado ou doutorado, em regime de contratação regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A maioria dos professores desempenha, além das atividades estritamente acadêmicas, papéis ativos em projetos de extensão e pesquisa, o que evidencia uma cultura institucional orientada por protagonismo social e engajamento com a comunidade externa.

4.2 Perfil dos participantes

A amostra do estudo contou com 15 dos 17 docentes, 88,2% do universo total disponível no *campus*. O equilíbrio de gênero se destaca: 47% do sexo feminino e 53% masculino, o que sinaliza razoável representatividade. As faixas etárias apresentaram distribuição equilibrada entre os grupos 31-40 (33,3%), 41-50 (26,7%), 51-60 (33,3%) e acima de 60 anos (6,7%).

No que se refere ao tempo de serviço no *campus*, observou-se diversidade consistente: 13,3% dos docentes estão na instituição há menos de 2 anos; 33,3% entre 2 e 5 anos; 26,7% entre 6 e 10 anos; e outros 26,7% há mais de 10 anos, demonstrando a coexistência entre docentes em fase inicial e profissionais com vasta experiência local.

No tocante à área de atuação, destacam-se as disciplinas tradicionais do *campus*, com 46,7% dos docentes pertencentes ao curso de História, 40% à Pedagogia e 13,3% a Processos Gerenciais. Ressalta-se que a diversificação prevista com cursos híbridos poderá alterar esta composição no médio prazo.

Quadro 1 - Perfil sociodemográfico dos docentes participantes

Variável	Categoria	Número de participantes	Percentual (%)
Sexo	Masculino	8	53,3
	Feminino	7	46,7
Faixa etária	31 a 40 anos	5	33,3
	41 a 50 anos	4	26,7
	51 a 60 anos	5	33,3
	Acima de 60 anos	1	6,7
Tempo de atuação	Menos de 2 anos	2	13,3

	2 a 5 anos	5	33,3
	6 a 10 anos	4	26,7
	Mais de 10 anos	4	26,7
Curso em que leciona	História	7	46,7
	Pedagogia	6	40
	Processos Gerenciais	2	13,3

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

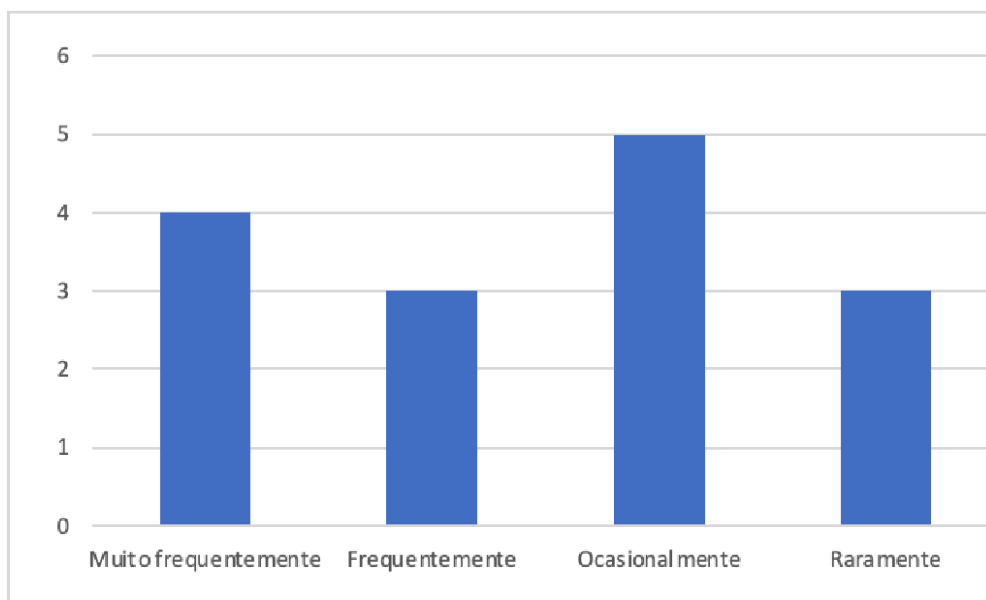
O Quadro 1 apresenta o perfil sociodemográfico dos docentes participantes, evidenciando equilíbrio entre gêneros, diversidade etária e ampla distribuição temporal de atuação no *campus*. O grupo se concentra principalmente nos cursos de História e Pedagogia, refletindo a estrutura acadêmica hegemônica da unidade.

4.3 Dinâmicas de colaboração e percepção institucional

A frequência declarada de colaboração espontânea mostra que 26,7% dos professores disseram colaborar “muito frequentemente”, 20,0% afirmaram colaborar “frequentemente”, 33,3% “ocasionalmente” e 20,0% “raramente” (Gráfico 1). Com o predomínio de respostas entre “muito frequentemente” e “ocasionalmente”, evidencia-se uma cultura colaborativa importante, mesmo com variação interna no grupo.

No que diz respeito ao estímulo institucional à colaboração, 20% do grupo entrevistado concorda totalmente, 66,7% concordam parcialmente, enquanto 6,7% manifestam indiferença e 6,7% discordam parcialmente. Tal resultado revela sintonia entre as políticas institucionais e a cultura do corpo docente, embora exista espaço para aprofundar a estruturação formal dessas práticas.

Gráfico 1 - Padrões de frequência de colaboração



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

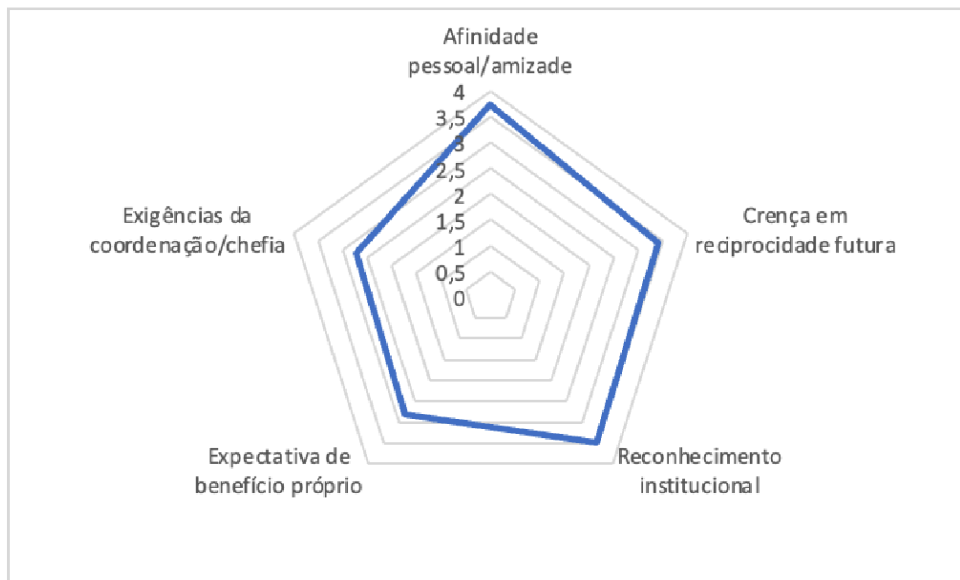
O peso atribuído a sete respostas para “muito frequentemente” e “frequentemente” reforça o ambiente colaborativo indicado pelos dados e reafirma o papel da empatia nas práticas cotidianas. Nessa amostra apenas três responderam que a frequência de colaboração ocorre “raramente”.

4.4 Motivações para comportamento pró-social

Utilizando a escala de Likert, de 1 (Nada motivador) a 5 (Muito motivador), observa-se que as motivações expressas indicam forte predomínio de fatores afetivos e normativos, como afinidade pessoal/amizade (média 3,73), reconhecimento institucional (3,47) e crença em reciprocidade futura (3,40). Tais papéis caminham juntos, configurando apoio social que transcende instrumentos formais.

Em contraste, fatores extrínsecos como expectativa de benefício próprio (2,80) e exigências da chefia (2,73) recebem médias abaixo da neutralidade, indicando que a pró-socialidade dos docentes é predominantemente movida por valores e relações interpessoais, e não por recompensas imediatas externas.

Gráfico 2 - Motivações para o comportamento pró-social



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

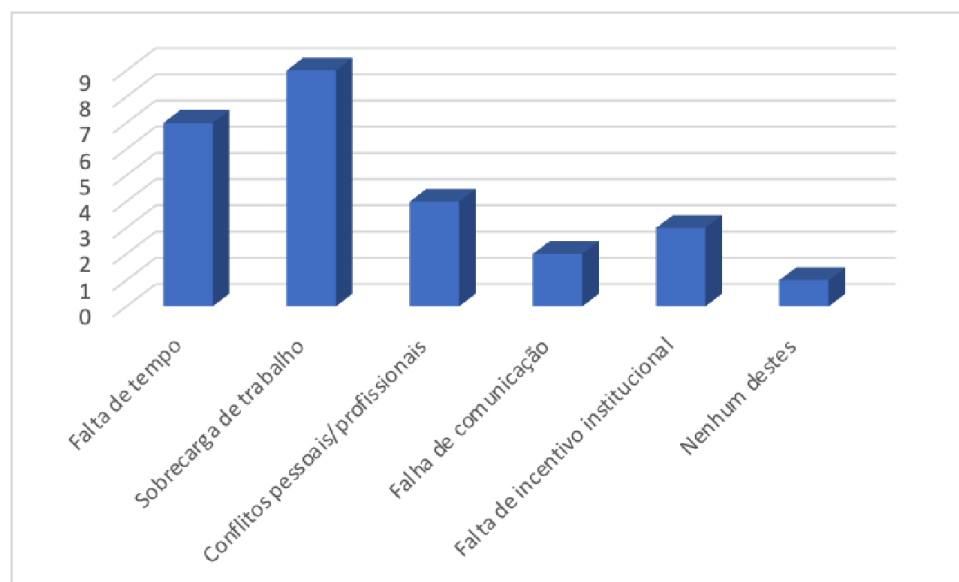
O Gráfico 2 reafirma esse papel primordial dos vínculos interpessoais e dos valores compartilhados na sustentação da solidária cultura organizacional local.

4.5 Barreiras à colaboração

As barreiras à cooperação destacadas evidenciam desafios inerentes à realidade docente no Ensino Superior público: sobrecarga de trabalho (9 indicações), falta de tempo (7), conflitos pessoais ou profissionais (4), falhas de comunicação (2) e falta de incentivo institucional (3). Tais entraves já são registrados em literatura nacional, sobretudo em instituições públicas e unidades periféricas.

Apesar das dificuldades, a significativa proporção dos docentes mantendo níveis elevados de colaboração indica que os laços interpessoais e a empatia são elementos compensatórios fundamentais para a manutenção do tecido social e da produtividade acadêmica.

Gráfico 3 - Barreiras apontadas para colaboração



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

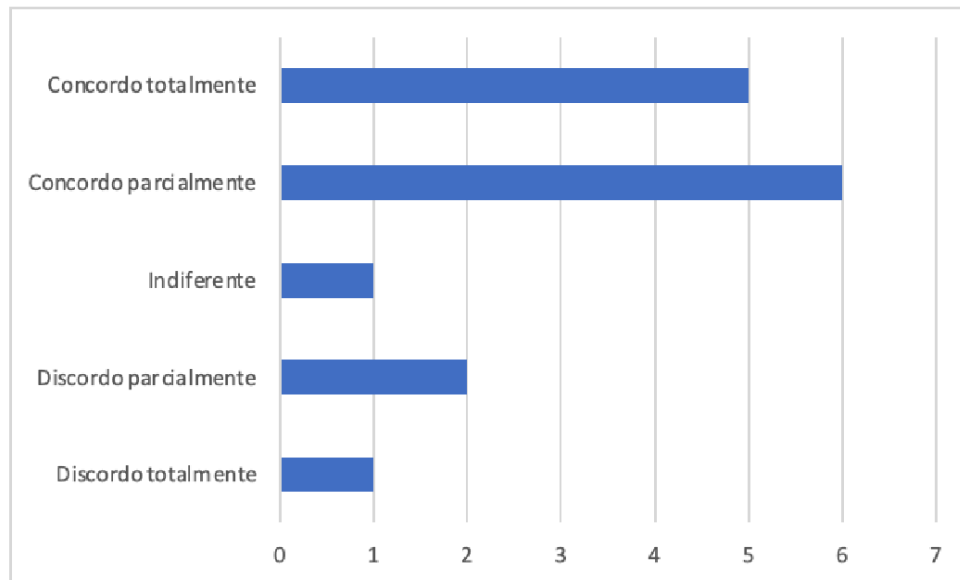
O Gráfico 3 atesta que pouquíssimos apontaram “nenhum destes”: o resultado é similar ao padrão nacional em pesquisa docente, onde tempo e sobrecarga figuram como entraves centrais e perenes.

4.6 Empatia e clima relacional

A avaliação do clima afetivo e da empatia nas relações indicam forte concordância (parcial e total), com 73,3% dos professores informando que podem contar com apoio dos pares quando necessário, e índice similar indicando compreensão das dificuldades alheias. A empatia manifesta é ponto nevrálgico para a sustentação da colaboração em face das barreiras estruturais.

Esse clima empático fortalece a resiliência institucional, contribuindo para a superação dos entraves normais do ambiente universitário e estimulando um ambiente de cooperação duradoura.

Gráfico 4 - Concordância e apoio empático



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

O Gráfico 4 evidencia que 6 “concordam parcialmente” e 5 “concordam totalmente” com a frase “posso contar com apoio dos colegas se preciso”; valores similares para “compreendo as dificuldades e necessidades dos meus pares”. Apenas 2 respostas em discordância (total ou parcial), mostrando que, embora haja desafios, a empatia interpessoal se manifesta como recurso disponível e valorizado.

Correlacionando as respostas das barreiras com as de empatia, pode-se inferir que os efeitos negativos da sobrecarga são mitigados pela cultura de apoio e empatia local, alinhando diretamente com a literatura internacional, autores como Davis (2015) e Eisenberg (2000), que indicam que ambientes empáticos sustentam a colaboração mesmo diante de desafios operacionais.

4.7 Comparação com literatura e destaque das singularidades

Os resultados confirmam, para o contexto da UEMG - Campanha, tendências observadas em ambientes universitários globais e nacionais: a empatia é um vetor central da colaboração docente e mitigador dos efeitos das barreiras institucionais (Davis, 2015; Eisenberg, 2000; Santos et al., 2023).

A singularidade local recai sobre a expressão relativamente alta de colaboração frequente num grupo pequeno, em cidade de interior e *campus* com matriz disciplinar

tradicional. O efeito dos vínculos pessoais (afinidade/amizade) como o principal motivador dialoga com a literatura, mas reforça que, em ambientes menores, os laços interpessoais podem superar a força das normas institucionais.

Os professores da UEMG - Campanha exibem postura majoritariamente pró-social, com alta taxa de engajamento em ajudar colegas, motivações orientadas por valores intersubjetivos e cultura organizacional favorável à empatia. Barreiras clássicas (tempo, carga de trabalho) persistem, mas não minam, em definitivo, a capacidade de colaboração do grupo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo aprofundou o conhecimento sobre empatia e comportamento pró-social entre docentes da UEMG - Campanha, demonstrando a relevância das relações afetivas e dos valores compartilhados para a consolidação de ambientes colaborativos mesmo em face de significativas barreiras institucionais e estruturais.

Os resultados destacaram o papel fundamental da empatia e dos laços pessoais, ditos como os maiores motivadores para as ações de ajuda mútua, além da necessidade de políticas institucionais que considerem as condições reais de trabalho, ampliando o estímulo formal à colaboração e reduzindo as barreiras operacionais.

Limitações do estudo incluem o recorte específico de um único *campus*, o reduzido tamanho do grupo, e o fato das respostas se basearem em percepções subjetivas. Portanto, os achados não são diretamente generalizáveis, sugerindo a necessidade de estudos comparativos em outros contextos e com maior amostragem.

Futuras pesquisas devem explorar abordagens longitudinais e incluir diferentes categorias profissionais para mapear a evolução dos comportamentos pró-sociais no Ensino Superior. Além disso, programas de formação focados no desenvolvimento da empatia e estratégias de mediação de conflitos podem facilitar a criação de uma cultura mais colaborativa.

6. REFERÊNCIAS

- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Batson, C. D. (1991). *The altruism question: toward a social-psychological answer*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279–307.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516 - 1530.
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto* (3ª ed.). Artmed.
- Davis, M. H. (2015). Empathy and prosocial behavior. In D. A. Schroeder & W. G. Graziano (Eds.), *The Oxford handbook of prosocial behavior* (pp. 282 - 306). Oxford University Press.
- Davis, M. H., Luce, C., & Kraus, S. J. (1994). The heritability of characteristics associated with dispositional empathy. *Journal of Personality*, 62(3), 369-391.
- Eisenberg, N. (2000). Emotion, regulation, and moral development. *Annual Review of Psychology*, 51, 665 - 697.
- Flick, U. (2009). *Introdução à pesquisa qualitativa* (3ª ed.). Artmed.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161–178.
- Prefeitura Municipal de Campanha. (n.d.). O município. *Campanha*. <<https://www.campanha.mg.gov.br/index.php/o-municipio>>
- Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012*. (2012). Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília, DF. <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html>
- Santos, R. V., Oliveira, A. L., Souza, M. C., & Silva, F. R. (2023). Empatia e relações interpessoais no contexto universitário brasileiro. *Estudos de Psicologia*, 40(2), 10 - 18.
- Silke, A., Dempsey, M., & Kelly, J. G. (2024). Empathy education programs for higher education: a systematic review. *Frontiers in Education*, (9).
- Universidade do Estado de Minas Gerais. (n. d.). História do campus Campanha. *UEMG*. <<https://www.uemg.br/institucional-campanha/historia>>

- University of Cambridge. (2024). *One term of empathy training measurably improved classroom behaviour*. *Cambridge Research News*.
<<https://www.cam.ac.uk/research/news/one-term-of-empathy-training-measurably-improved-classroom-behaviour>>
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215–240.
- Waldzus, S., Mummendey, A., Wenzel, M., & Weber, U. (2003). Towards tolerance: representations of superordinate categories and perceived ingroup prototypicality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39, 31 - 47.
- Yamagishi, T., & Kiyonari, T. (2000). The group as the container of generalized reciprocity. *Social Psychology Quarterly*, 63(2), 116 - 132.
- Yin, Y., & Wang, Y. (2023). Is empathy associated with more prosocial behaviour? A meta-analysis. *Asian Journal of Social Psychology*, 26(1), 43 - 61.

7. PARA CITAR ESTE ARTIGO

Norma ABNT

PAIVA, D. M. Colaboração, empatia e pró-socialidade entre professores: análise no contexto da UEMG Campanha. **Conhecer: Debate entre o público e o privado**, v.16, p.1-21, 2026. e163504

Norma APA

PAIVA, D. M. (2026). Colaboração, empatia e pró-socialidade entre professores: análise no contexto da UEMG Campanha. *Conhecer: Debate entre o público e o privado*, 16, 1-21. e163504

Norma Vancouver

PAIVA, D. M. Colaboração, empatia e pró-socialidade entre professores: análise no contexto da UEMG Campanha. *Conhecer: Debate entre o público e o privado*, 16: 1-21, 2026. Disponível em:
<https://revistas.uece.br/index.php/revistaconhecer/article/view/17115> e163504