

Boletim de Ética

Edição nº 51 - Junho de 2025

O papel da empatia como mecanismo de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação.

No último dia 25/06/2025, o Programa de Integridade do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos promoveu uma interessante palestra em seu canal no youtube sobre o tema: empatia como “método” de prevenção dos assédios e da discriminação.

Os oradores discutiram a **necessidade de uma mudança cultural** para promover a diversidade e a inclusão, combatendo hierarquias opressivas e a negação da alteridade. A corregedoria do MGI detalhou os **tipos de assédio e discriminação**, exemplos práticos de condutas reprováveis e como as denúncias são tratadas, enfatizando a proteção da vítima e a busca por justiça. Por fim, os palestrantes ressaltaram a responsabilidade coletiva em construir ambientes de trabalho mais humanos, empáticos e seguros.

Diante da importância do tema, a Comissão Ética da PREVIC, apresenta, neste boletim, um resumo dos principais pontos abordados na palestra, partindo do seguinte questionamento:

Qual o papel da empatia como mecanismo de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação?

O papel da empatia como mecanismo de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação é central para a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e íntegros. O evento “Pró-Integridade com Vida” dedicou-se a discutir a empatia não apenas como uma característica individual, mas como um método e um mecanismo institucional a ser praticado e valorizado pelas pessoas e pela organização para prevenir assédio e discriminação.

A empatia é vista como fundamental para:

Produzir reflexão crítica e sensibilização sobre temas de integridade.

Ir além da simpatia: Não se trata apenas de ser bem-educado ou se colocar no lugar do outro, mas de ter a capacidade de compreender e acolher o outro a partir do seu lugar, entendendo suas dores, histórias, funcionamentos e temperamentos diversos. É um exercício diário de **escuta ativa e genuína**, prestando atenção plena ao outro e validando seus sentimentos, em vez de anulá-los.



Como mecanismo de prevenção ao assédio e à discriminação, a empatia atua nas seguintes frentes:

Combate a ambientes tóxicos:

A empatia se opõe a culturas que normalizam comportamentos abusivos, competitividade excessiva, rivalidade e sabotagem. Ela promove o respeito inegociável nas relações, mesmo que não haja amizade pessoal.



Desconstrução de hierarquias opressivas:

Lideranças empáticas acolhem, aprendem junto e ajudam as pessoas a se desenvolverem, em contraste com o modelo rígido, severo e baseado no medo. O líder saudável é aquele que faz o talento florescer, não o que o retém.

Promoção da segurança psicológica:

A empatia é o alicerce da segurança psicológica, permitindo que as pessoas se sintam livres e seguras para expressar ideias, divergir, criticar, sugerir e reportar erros ou abusos sem medo de retaliação ou estigma. A negação da segurança psicológica leva ao silêncio e à perpetuação de abusos.

Valorização da alteridade e diversidade:

A empatia combate a “negação da alteridade”, o egoísmo e o individualismo, reconhecendo e celebrando a existência do outro. Ela promove uma diversidade genuína (de gênero, raça, etnia, geração, neurodiversidade), onde todos ganham e há espaço para divergências de pensamento e opinião.

Humanização das relações de trabalho:

Contrapõe a cultura de desempenho excessivo e a valorização extrema de resultados em detrimento das relações humanas e da saúde das pessoas. Uma organização empática cuida de seu “maior ativo”, que são as pessoas, focando no bem-estar e na saúde mental, em vez de normalizar o sacrifício excessivo ou o esgotamento (burnout).

Redução de microagressões e assédio explícito:

Ao promover o respeito e a escuta, a empatia ajuda a identificar e prevenir condutas sutis (como invisibilização, exclusão sistemática, boicote, interrupções excessivas como o “mansplaining” ou “manterrupting”, silenciamento de identidades) e explícitas de assédio e discriminação.

Ações Práticas e Responsabilidade Coletiva:

- A empatia é uma responsabilidade coletiva;
- Lideranças devem dar o exemplo comportamental;
- Equipes devem cultivar relações de apoio mútuo e respeito;
- A organização deve trazer a empatia como uma força institucional, com o comprometimento das altas lideranças e projetos estratégicos;
- Indivíduos (servidores) têm o papel diário de praticar a escuta ativa, o acolhimento e o respeito aos limites (incluindo o direito à desconexão do trabalho);

A empatia deve ser **aplicada a todas as pessoas, sem seletividade**, inclusive àqueles que tomam decisões difíceis;

A humanização no trabalho é um **compromisso institucional** que exige repensar práticas, avaliar criticamente processos e rotinas, e substituir métricas puramente quantitativas por avaliações que considerem o bem-estar e a segurança psicológica, cultivando uma **cultura de cuidado**.

Em suma, a empatia é apresentada como um **“ pilar ético ”** e um **“ ato de resistência organizacional ”**, essencial para transformar ambientes de trabalho, reduzir o adoecimento e construir um serviço público mais humano e eficaz, onde as pessoas se sintam valorizadas e cuidadas.

Em caso de dúvida, consulte a Comissão de Ética (CEPREVIC). Estamos aqui para orientar. E-mail: etica.previc@previc.gov.br



Fonte: Palestra: empatia como “método” de prevenção dos assédios e da discriminação, promovida pelo Programa de Integridade do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. 11ª edição do “Pró-Integridade Convvida”. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ZLBgcEolESY>