

## 2

# Progressão na Carreira da Igualdade

Ficha do Professor

### Valores

Igualdade de género, Igualdade nos direitos e deveres, Justiça, Honestidade, Respeito e Valorização pessoal.

### Fundamentos

Artigos 20º, 21º, 23º, 31º e 33º (Carta dos Direitos Fundamentais da EU).

### Objectivo

**Pedagógico:** Estimular a análise, a reflexão e o debate em torno da igualdade de oportunidades.

**Prático:** Analisar o estudo de caso da Maria e do João.

### Participantes

Mínimo: 3 participantes.  
Máximo: 30 participantes.

### Tempo

40 a 60 minutos.

### Material

Ficha da atividade a entregar a cada aluno.

### Briefing

O professor divide a turma em grupos de trabalho heterogéneos compostos por 3 ou por 4 elementos. Num primeiro momento, cada grupo realiza o exercício desta atividade respondendo às questões colocadas.  
No momento seguinte, os grupos partilham as suas respostas.

### Notas

Durante a partilha das respostas dos grupos, o professor pode anotar no quadro as principais conclusões da turma.

**Para apoio documental sugerimos a consulta dos sítios:**

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/index\\_pt.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_pt.htm)  
e <http://www.cig.gov.pt>.

### Debriefing

Porque é que acham que foi contratado o João? Quais as desvantagens em contratar a Maria?  
Se esta decisão dependesse de vocês, o que decidiriam? Porquê?  
Acham que esta situação é muito comum atualmente ou hoje as pessoas/empresas têm outra atitude?  
Alguma vez sentiram que o facto de serem rapaz/rapariga vos tenha prejudicado em algo, na escola, no bairro, em casa?  
Se tivessem a oportunidade de falar com alguém de uma das instituições da União Europeia sobre este tema, o que lhes diriam ou pediriam?



## 2

# Progressão na Carreira da Igualdade

Ficha do Aluno

A Comuni.Com é uma empresa na área das telecomunicações. Aproximando-se o momento da saída do Diretor do Departamento Comercial, por este ter atingido a idade da reforma, a empresa pretende eleger um novo diretor para o departamento. A Administração da Comuni.Com solicitou ao atual Diretor do Departamento Comercial, Dr. Fonseca, que sugerisse dois membros da sua equipa, técnicos comerciais, para o cargo, para que pudessem eleger um. Tendo em conta as avaliações de desempenho elaboradas anualmente o Dr. Fonseca sugeriu como candidatos ao cargo a Maria e o João. Após uma reunião para o efeito, a Administração da Comuni.Com elegeu o João como novo Diretor do Departamento Comercial.

Considera os dados da avaliação de desempenho da Maria e do João, apresentados em anexo.

1. A escolha do João como Diretor do Departamento Comercial foi justa? Justifica a tua resposta.

2. A Maria desejava muito ser Diretora do Departamento Comercial, ela empenhou-se bastante nas suas funções, esperando que um dia fosse promovida para Diretora do Departamento. O aumento salarial iria permitir-lhe poupar dinheiro para poder pagar a universidade quando os seus filhos fossem mais velhos. Face à não promoção, o que achas que a Maria está a pensar e a sentir?

3. O que deve a Maria fazer?

- Continuar o excelente trabalho
- Vingarse pessoalmente
- Apresentar uma queixa formal
- Nada
- Outra sugestão \_\_\_\_\_

3.1. Justifica a tua resposta.

4. Que princípios da União Europeia consagram a Igualdade de Género? Consulta o Tratado Europeu e refere os artigos relevantes.



# 2

## Progressão na Carreira da Igualdade

Ficha do Aluno  
(continuação)



### Ficha da Maria

Idade: 36.

Estado civil: casada.

Filhos: 2 filhos (6 e 4 anos).

Tempo na empresa: 5 anos.

Outras observações: empenhada com o trabalho e com a família.



### Avaliação de desempenho do último ano

1. Capacidade de atingir os objectivos de venda	a) Não consegue atingir o número de vendas mensais estabelecido;	
	b) Não consegue atingir o número de vendas mensais estabelecido, a menos que se sinta supervisionado;	
	c) Atinge o número de vendas mensais estabelecido;	
	d) Supera o número de vendas mensais estabelecido.	X
2. Capacidade de trabalhar em equipa	a) Cria dificuldades devido à forma inadequada com qual se dirige aos colegas;	
	b) Esforça-se por estabelecer bom contacto com a equipa de trabalho, mas ainda não consegue desenvolver um relacionamento profissional adequado;	
	c) Mantém um bom relacionamento profissional com todos os membros da equipa;	
	d) Mantém um bom relacionamento profissional, colaborando na promoção da união da equipa.	X
3. Capacidade de relacionamento com o cliente	a) Tem dificuldade em entender o cliente e em se fazer entender por ele;	
	b) Esforça-se por entender cliente mas ainda não consegue desenvolver um relacionamento adequado;	
	c) Apresenta facilidade de relacionamento com o cliente, reconhecendo de modo geral as suas necessidades;	
	d) Possui óptimo relacionamento com o cliente, fazendo-se entender facilmente nos procedimentos.	X
4. Assiduidade	a) Falta ao serviço e nem sempre justifica ou suas justificações não são aceitáveis;	
	b) Falta ao serviço e suas justificações são aceitáveis;	X
	c) Raramente falta ao serviço;	
	d) Não falta ao serviço.	
5. Pontualidade	a) Chega frequentemente após a reunião de equipa de trabalho diário;	
	b) Chega frequentemente durante a reunião de equipa de trabalho diário;	
	c) É pontual, atrasando-se raramente para reunião de equipa de trabalho diário;	X
	d) Não se atrasa para a reunião de equipa de trabalho diário.	
6. Criatividade	a) Acomodou-se na forma já conhecida de trabalho;	
	b) Ocasionalmente sugere mudanças na rotina de trabalho, porém nem sempre são eficazes;	
	c) Ocasionalmente sugere mudanças que enriquecem a rotina de trabalho;	
	d) Frequentemente sugere mudanças que enriquecem a rotina de trabalho.	X
7. Interesse para o trabalho	a) É um indivíduo pouco interessado pelas tarefas que lhe são atribuídas;	
	b) Demonstra interesse apenas pelas tarefas que lhe são atribuídas;	
	c) Interessa-se por seu trabalho, mostrando boa vontade no desempenho de suas tarefas em busca de melhores níveis de atuação;	
	d) Demonstra envolvimento com a atividades do departamento e participa efetivamente em ações de formação.	X
8. Aceitação de orientação	a) Não aceita as orientações;	
	b) Aceita as orientações porém não as cumpre conforme foi orientado;	
	c) Aceita as ordens do superior hierárquico que recebe com naturalidade;	
	d) Assume as orientações recebidas transmitindo-se aos demais quando necessário.	X
9. Capacidade de detetar problemas e iniciativa para resolvê-los	a) Apresenta dificuldade em perceber situações problemáticas;	
	b) Apercebe situações problemáticas, porém não é capaz de dar soluções adequadas;	
	c) Apercebe situações problemáticas e é capaz de dar soluções adequadas;	
	d) Percebe situações problemáticas e consegue dar soluções adequadas, de forma rápida mesmo em situações de maior complexidade.	X
10. Disponibilidade para o trabalho	a) Não demonstra empenho em conciliar sua vida particular com as necessidades do serviço;	
	b) Demonstra empenho em conciliar sua vida particular com as necessidades do serviço, embora nem sempre consiga;	X
	c) Concilia sua vida particular com as necessidades do serviço;	
	d) Concilia sua vida particular com as necessidades do serviço, dispendo-se a actividades não previstas.	

	Pontos	Total pontos	35
a)	1	%	88
b)	2		
c)	3		
d)	4		

# 2

## Progressão na Carreira da Igualdade

Ficha do Aluno  
(continuação)

### Ficha do João

Idade: 35.

Estado civil: casado

Filhos: 2 filhos (8 e 10 anos).

Tempo na empresa: 3 anos.

Outras observações: extrovertido, joga na equipa de futebol da empresa todas as sextas-feiras.



### Avaliação de desempenho do último ano

1. Capacidade de atingir os objectivos de venda	a) Não consegue atingir o número de vendas mensais estabelecido;	
	b) Não consegue atingir o número de vendas mensais estabelecido, a menos que se sinta supervisionado;	
	c) Atinge o número de vendas mensais estabelecido;	X
	d) Supera o número de vendas mensais estabelecido.	
2. Capacidade de trabalhar em equipa	a) Cria dificuldades devido à forma inadequada com qual se dirige aos colegas;	
	b) Esforça-se por estabelecer bom contacto com a equipa de trabalho, mas ainda não consegue desenvolver um relacionamento profissional adequado;	
	c) Mantém um bom relacionamento profissional com todos os membros da equipa;	X
	d) Mantém um bom relacionamento profissional, colaborando na promoção da união da equipa.	
3. Capacidade de relacionamento com o cliente	a) Tem dificuldade em entender o cliente e em se fazer entender por ele;	
	b) Esforça-se por entender cliente mas ainda não consegue desenvolver um relacionamento adequado;	
	c) Apresenta facilidade de relacionamento com o cliente, reconhecendo de modo geral as suas necessidades;	X
	d) Possui óptimo relacionamento com o cliente, fazendo-se entender facilmente nos procedimentos.	
4. Assiduidade	a) Falta ao serviço e nem sempre justifica ou suas justificações não são aceitáveis;	
	b) Falta ao serviço e suas justificações são aceitáveis;	
	c) Raramente falta ao serviço;	X
	d) Não falta ao serviço.	
5. Pontualidade	a) Chega frequentemente após a reunião de equipa de trabalho diário;	
	b) Chega frequentemente durante a reunião de equipa de trabalho diário;	X
	c) É pontual, atrasando-se raramente para reunião de equipa de trabalho diário;	
	d) Não se atrasa para a reunião de equipa de trabalho diário.	
6. Criatividade	a) Acomodou-se na forma já conhecida de trabalho;	
	b) Ocasionalmente sugere mudanças na rotina de trabalho, porém nem sempre são eficazes;	
	c) Ocasionalmente sugere mudanças que enriquecem a rotina de trabalho;	X
	d) Frequentemente sugere mudanças que enriquecem a rotina de trabalho.	
7. Interesse para o trabalho	a) É um indivíduo pouco interessado pelas tarefas que lhe são atribuídas;	
	b) Demonstra interesse apenas pelas tarefas que lhe são atribuídas;	
	c) Interessa-se por seu trabalho, mostrando boa vontade no desempenho de suas tarefas em busca de melhores níveis de atuação;	X
	d) Demonstra envolvimento com as atividades do departamento e participa efetivamente em ações de formação.	
8. Aceitação de orientação	a) Não aceita as orientações;	
	b) Aceita as orientações porém não as cumpre conforme foi orientado;	X
	c) Aceita as ordens do superior hierárquico que recebe com naturalidade;	
	d) Assume as orientações recebidas transmitindo-se aos demais quando necessário.	
9. Capacidade de detetar problemas e iniciativa para resolvê-los	a) Apresenta dificuldade em perceber situações problemáticas;	
	b) Percebe situações problemáticas, porém não é capaz de dar soluções adequadas;	X
	c) Percebe situações problemáticas e é capaz de dar soluções adequadas;	
	d) Percebe situações problemáticas e consegue dar soluções adequadas, de forma rápida mesmo em situações de maior complexidade.	
10. Disponibilidade para o trabalho	a) Não demonstra empenho em conciliar sua vida particular com as necessidades do serviço;	
	b) Demonstra empenho em conciliar sua vida particular com as necessidades do serviço, embora nem sempre consiga;	
	c) Concilia sua vida particular com as necessidades do serviço;	
	d) Concilia sua vida particular com as necessidades do serviço, dispendo-se a actividades não previstas.	X

	Pontos	Total pontos	28
a)	1	%	70
b)	2		
c)	3		
d)	4		