

1. Reconhecimento da questão ética

Existem duas principais questões éticas que se colocam no âmbito deste caso, que podem ser formuladas da seguinte forma: *Será eticamente correto não contratar uma mulher para um cargo executivo, perpetuando a falta de representatividade de mulheres nestes cargos? Será eticamente aceitável despedir uma mulher que retorna de baixa, após utilizar uma licença médica, por razões que a FMLA proteja?*

2. Obter os factos (só alguns)

- Na Amazon e noutras empresas “Big tech”, observa-se que a percentagem de mulheres vai diminuindo ao longo da progressão na carreira.
- O absentismo de um único funcionário pode custar a uma empresa até \$3600 por ano.
- As mulheres representam 58% da força de trabalho dos EUA, mas ocupam apenas 35% dos cargos de liderança sénior.
- A performance de empresas lideradas por mulheres ou homens é relativamente igual.
- The FMLA entitles eligible employees of covered employers to take unpaid, job-protected leave for specified family and medical reasons.
- There is the possibility of being terminated while on or returning from FMLA.
- You are protected from retaliation for reporting issues relating to FMLA.
- Nos EUA, cerca de 50% dos *technology degrees* pertencem a mulheres.
- A maioria dos americanos, particularmente os trabalhadores com menores rendimentos, não usam a baixa médica quando precisam.

3. Avaliar Alternativas

Abordagem Utilitarista: A opção a tomar seria *contratar uma mulher para um cargo executivo*, visto que, seria benéfico para as mulheres poderem ter estas oportunidade de carreira. Para além disto, a igualdade de género é um assunto importante, por isso, se a empresa corresponder a estas expectativas a sua reputação melhora. Na questão ética seguinte, seria *não despedir uma mulher que retorna de baixa*, porque ao pensarmos nas mulheres e nas suas famílias, estas perdem todo ou parte do seu rendimento, o que afeta negativamente a vida dos envolvidos. Se as empresas ameaçam os empregados, que se ausentaram sob a proteção do FMLA, estas empresas podem vir a enfrentar processos judiciais que colocam a (reputação da) mesma em risco.

Abordagem dos Direitos: A opção seria *contratar uma mulher para um cargo executivo*, visto que a mulher deve ter o mesmo direito de igualdade de oportunidades que os homens. Existem evidências claras de que a Amazon não está a cumprir o seu dever, contribuindo para a falta de representatividade de mulheres em funções de alta importância na empresa. Quanto à seguinte questão, seria *não despedir uma mulher que retorna de baixa*, dado que um trabalhador tem o direito de tirar licença não remunerada e protegida por motivos médicos e familiares especificados. Por esta razão, não só é imoral como é proibido discriminar e/ ou retaliar com os trabalhadores, sob a proteção do FMLA, por estes terem exercido (ou tentado exercer) o seu direito à licença médica.

Abordagem do Bem Comum: A opção seria *contratar mulheres para cargos executivos*. Esta decisão trará benefícios para a comunidade, visto que, contribui para a inclusão e igualdade de género, podendo até incentivar outras empresas a seguir o mesmo caminho. Pensando na seguinte questão ética, seria *não despedir uma mulher que retorna de baixa*, porque ninguém deve sofrer represálias

por cumprir os seus direitos ou deveres. A comunidade é afetada pelo medo de perder os seus rendimentos, colocando o trabalho à frente da própria saúde e dos outros.

Abordagem da Justiça: A opção seria todos os funcionários serem contratados pela sua competência e promovidos por mérito e não pelo seu género, ou seja, *contratar mulheres para cargos executivos*. Os dados mostram que ter mulheres em posições de topo em empresas é relativamente igual a ter homens. Não devemos esquecer que boa reputação é bom negócio. Em relação à próxima questão ética, seria *não despedir uma mulher que retorna de baixa*. Um trabalhador não deve ser prejudicado por usufruir da licença médica protegida pela FMLA. Apesar da empresa sofrer com a ausência de um trabalhador, despedir após o retorno não recupera nada.

Abordagem da Virtude: A opção que tomaria seria *contratar mulheres para cargos executivos*, dando oportunidades iguais a homens e mulheres independentemente do género, diminuindo a discriminação no trabalho. Na segunda questão ética, a opção seria *não despedir uma mulher que retorna de baixa*. Não é moralmente correto uma empresa poder reduzir a vida de um empregado a trabalho, ameaçando-o de perder a sua fonte de rendimento.

4. Tomar uma decisão e testá-la

Com base nas abordagens, a melhor decisão é contratar e não despedir e se eu comunicasse a minha decisão a alguém que respeito, ou mesmo a uma audiência maior, creio que iriam compreender a mesma e ser solidários com a minha decisão.

5. Agir e avaliar o desfecho

Não sendo possível avaliar as consequências imediatas da decisão, esta poderia ter forte impacto na sociedade em geral, levando a uma discussão sobre igualdade de género e direitos do trabalhador.