

5 Coisas que você deve saber

Discriminação por deficiência no emprego

- 1 A Lei de New Jersey contra a Discriminação ("LAD", sigla em inglês) proíbe a discriminação e o assédio com base em deficiência no emprego.** O empregador não pode discriminá-lo com base em alguma deficiência aparente ou não durante a contratação, a vigência do vínculo empregatício ou ao decidir sobre demissões. Colegas, supervisores e clientes não podem discriminá-lo ou assediá-lo devido à sua deficiência aparente ou não, ou a de algum membro da sua família.
- 2 Assédios com base em deficiência são ilegais nos termos da LAD.** O assédio com base em deficiência inclui comentários hostis, desrespeitosos ou de bullying, gestos ofensivos ou o uso de insultos pejorativos. Os empregadores devem tomar medidas para interromper e corrigir o assédio com base em deficiência de colegas e clientes, caso tenham ou devessem ter ciência de que você está sofrendo assédio.
- 3 O seu empregador não pode se recusar a contratar, demitir, pagar menos ou reduzir os benefícios com base em alguma deficiência aparente ou não.** Um empregador não pode tratá-lo de forma diferente com base em uma deficiência aparente ou não caso você consiga exercer as funções essenciais do seu trabalho com ou sem acomodação razoável. Isso significa que você tem o direito de ser tratado da mesma forma e receber o mesmo tipo de tarefas, treinamentos, promoções e outros benefícios que os demais funcionários com cargo igual ou semelhante.
- 4 Os empregadores estão proibidos de exigir exames médicos antes de fazer uma oferta de emprego.** Os empregadores só podem exigir um exame médico depois de a oferta ser feita e apenas se todas as pessoas contratadas para o mesmo cargo tiverem que realizar o exame. Os empregadores não podem cancelar uma oferta de emprego se algum exame médico revelar que você tem alguma deficiência que não o impede de executar o seu trabalho.
- 5 Os empregadores são obrigados a fazer acomodações razoáveis para a sua deficiência, caso tivessem ou devessem ter ciência da sua deficiência e a acomodação não cause dificuldades indevidas à operação.** As acomodações podem incluir tornar as áreas de trabalho acessíveis e utilizáveis para pessoas com deficiências, modificar horários de trabalho, mudar o local de trabalho, proporcionar folgas para tratamentos e fornecer ou alterar o equipamento necessário para a realização do trabalho. As acomodações não podem ter como base crenças ou suposições defasadas a respeito de alguma deficiência.

Para saber mais ou fazer uma reclamação, acesse NJCivilRights.gov ou ligue para 1.833.NJDCR4U. A Divisão de Direitos Civis (DCR) aplica a LAD, que protege todas as pessoas contra discriminação em NJ, independentemente do status migratório. Para saber mais, clique [aqui](#).

A LAD protege você contra represálias. Ninguém pode retaliar contra você por denunciar possíveis violações da LAD, apresentar uma queixa de discriminação internamente, junto à DCR, ou em juízo; ou exercer qualquer outro direito ao abrigo da LAD.

Disponível em outros idiomas na [seção Recursos](#) do site da DCR.

Para saber mais ou fazer uma reclamação, acesse NJCivilRights.gov ou ligue para **1.833.NJDCR4U**



Gabinete do Procurador-Geral de NJ

NJCivilRights.gov



**DIVISION ON
NJ CIVIL RIGHTS**
@CivilRightsNJ #CivilRightsNJ #StandUpAgainstHate

