

# 5 O que deve saber sobre Discriminação em razão da deficiência no emprego

- 1 A Lei de Nova Jérсия contra a Discriminação ("LAD") proíbe a discriminação com base na deficiência e o assédio com base na deficiência no emprego.** Uma entidade patronal não pode discriminá-lo(a) com base numa deficiência real ou aparente durante a contratação, o emprego e a decisão de despedimento. Os colegas de trabalho, supervisores e clientes não podem discriminá-lo ou assediá-lo devido à sua deficiência real ou aparente ou à deficiência de um membro da sua família.
- 2 O assédio com base na deficiência é ilegal ao abrigo da LAD.** O assédio com base na deficiência pode incluir comentários hostis, desrespeitosos ou intimidatórios, gestos ofensivos ou a utilização de calúnias depreciativas. As entidades patronais devem tomar medidas para pôr termo e corrigir o assédio com base na deficiência por parte de colegas de trabalho e clientes, se souberem ou devessem saber que está a ser vítima de assédio.
- 3 A sua entidade patronal não pode recusar-se a contratá-lo, despedi-lo, pagar-lhe menos ou reduzir-lhe os benefícios com base numa deficiência real ou aparente.** Uma entidade patronal não pode tratá-lo(a) de forma diferente com base numa deficiência real ou aparente se puder desempenhar as funções essenciais do seu trabalho com ou sem uma adaptação razoável. Isto significa que tem o direito de ser tratado da mesma forma e de receber o mesmo tipo de tarefas, formação, promoção e outros benefícios que os outros trabalhadores com o mesmo cargo ou um cargo semelhante.
- 4 As entidades patronais estão proibidas de exigir exames médicos antes de apresentarem uma proposta de emprego.** As entidades patronais só podem exigir um exame médico após a apresentação de uma proposta e apenas se todas as pessoas contratadas para o mesmo emprego tiverem de se submeter a esse exame. As entidades patronais não podem revogar uma oferta de emprego se um exame médico revelar que tem uma deficiência que não o impede de desempenhar o seu trabalho.
- 5 As entidades patronais são obrigadas a efetuar adaptações razoáveis para a sua deficiência se a entidade patronal tiver conhecimento ou devesse ter conhecimento da sua deficiência e se a adaptação não causar dificuldades indevidas à empresa.** As adaptações podem incluir tornar as áreas de trabalho acessíveis e utilizáveis por pessoas com deficiência, modificar os horários de trabalho, mudar de local de trabalho, conceder tempo livre para tratamento e fornecer ou mudar o equipamento necessário para o desempenho do trabalho. As adaptações não podem basear-se em crenças ou suposições desatualizadas sobre uma deficiência.

Para obter mais informações ou apresentar uma queixa, aceda a [NJCivilRights.gov](http://NJCivilRights.gov) ou ligue para 1.833.NJDCR4U. A Divisão de Direitos Cívicos (DCR) aplica a LAD, que protege todas as pessoas contra a discriminação em NJ, independentemente do seu estatuto de imigrante. Para saber mais, clique [aqui](#).

*A LAD protege-o contra represálias. Ninguém pode retaliar contra si por denunciar possíveis violações da LAD; por apresentar uma queixa por discriminação internamente, junto do DCR ou em tribunal; ou por exercer quaisquer outros direitos ao abrigo da LAD.*

Disponível noutras línguas na [Secção de Recursos](#) do sítio Web do DCR.

Para obter mais informações ou apresentar uma queixa,  
vá a [NJCivilRights.gov](http://NJCivilRights.gov) ou ligue para **1.833.NJDCR4U**



Gabinete do Procurador-Geral de NJ

[NJCivilRights.gov](http://NJCivilRights.gov)



@CivilRightsNJ #CivilRightsNJ #StandUpAgainstHate

