



5 coisas que você deveria saber sobre Acomodações para gravidez e amamentação no trabalho

- 1** A Lei contra a Discriminação (LAD — Law Against Discrimination) de New Jersey exige que seu empregador conceda a você uma acomodação razoável para gravidez, parto, condições médicas relacionadas e amamentação para permitir que você continue trabalhando mantendo uma gravidez saudável ou retorne ao trabalho após o parto. A LAD é mais protetora do que a Lei de Discriminação da Gravidez federal a esse respeito.
- 2** Se você estiver grávida, seu empregador deve conceder-lhe uma acomodação razoável recomendada pelo seu médico, incluindo pausas para ir ao banheiro, pausas para beber água, pausas para descanso, assistência com trabalho de parto manual, reestruturação de serviço, horários de trabalho modificados e uma transferência temporária para trabalhos menos árduos ou perigosos, a menos que seu empregador possa demonstrar que fazer isso seria uma dificuldade excessiva em suas operações.
- 3** Se você estiver amamentando, seu empregador deve conceder-lhe um intervalo razoável todos os dias e um local privado adequado (que não seja um banheiro) para extrair o leite materno, a menos que seu empregador possa provar que isso seria uma dificuldade excessiva em suas operações.
- 4** Os fatores a serem considerados se uma acomodação seria uma dificuldade excessiva incluem o tamanho geral dos negócios do seu empregador com relação a funcionários, instalações e orçamento; a natureza e o custo da acomodação necessária; e até que ponto a acomodação envolveria a dispensa de um requisito essencial do seu trabalho.
- 5** Seu empregador não pode de forma alguma penalizá-la ou retaliar você por solicitar ou usar uma acomodação para gravidez ou amamentação.

Para saber mais ou para registrar uma reclamação, acesse NJCivilRights.gov ou ligue para **973-648-2700**



Gabinete do Secretário de Justiça de NJ
(NJ Office of the Attorney General)

NJCivilRights.gov

DIVISION ON
CIVIL RIGHTS