



# 5 Coisas que você deve saber sobre Direitos Civis e a COVID-19

- 1 A Lei de Nova Jersey contra Discriminação (LAD) protege você contra discriminação e assédio baseado na raça real ou aparente, nacionalidade, religião, deficiência e outras características protegidas na relação de trabalho, moradia e estabelecimentos de serviço ao público (locais abertos ao público, incluindo empresas, escolas, prestadores de serviços médicos, etc.), inclusive quando a conduta em questão estiver relacionada a COVID-19.**
- 2 Os amparos legais da LAD em relação ao emprego determinam, por exemplo, que seu empregador não pode demití-lo porque você tossiu no trabalho e ele se deu conta que você tinha COVID-19. E se você tiver descendência do leste asiático e um colega de trabalho o assediar repetidamente chamando a doença de "o vírus chinês" ou alegando que os chineses "causaram" a COVID-19 ou foram responsáveis por espalhá-la, seu empregador deve tomar medidas razoáveis para impedir o assédio caso tenha tomado ciência ou caso devesse ter tomado ciência do mesmo. Finalmente, se o seu empregador dispensar funcionários por causa da COVID-19, ele não poderá selecionar os funcionários a serem dispensados com base na sua raça, nacionalidade, religião, idade, deficiência ou qualquer outra característica protegida pela LAD.**
- 3 Os estabelecimentos de serviço ao público, tais como lojas e estabelecimentos médicos, não podem discriminar com base em raça, deficiência, religião, identidade ou expressão de gênero ou em outras características protegidas pela LAD ao prestarem seus serviços. Por exemplo, é ilegal para um estabelecimento médico fornecer diferentes níveis de testagem ou tratamento da COVID-19 para pacientes negros e brancos baseado na sua raça. Adicionalmente, a LAD requer locais de acomodação pública para proporcionar acomodações razoáveis a patronos com uma incapacidade a não ser que fazer isso seja um fardo em suas operações. Para uma mercearia ou farmácia, isso significa fazer um método livre de contato na obtenção de bens disponíveis a uma pessoa que não pode vestir uma máscara devido a uma incapacidade. Para outros locais de acomodação pública, como ginásios e cinemas, se não houver nenhuma acomodação razoável que o estabelecimento possa fornecer que reduziria o risco da transmissão da COVID-19 para sua equipe e para outros patronos e não ser um fardo indevido em suas operações, então pode negar a entrada a pessoas que não podem usar máscara devido a uma incapacidade.**
- 4 A proibição de discriminação e assédio baseado em preconceito em relação à habitação significa, por exemplo, que um locador não pode pedir a um locatário que se mude porque ele tem COVID-19 ou porque o locador acredita que ele tem COVID-19. Da mesma forma, um locador não pode se recusar a alugar um imóvel para você porque você é Judeu e ele acredita que os Judeus são responsáveis pela disseminação da COVID-19.**
- 5 Você pode tirar uma licença de emprego-protégido de acordo com a New Jersey Family Leave Act (NJFLA) para cuidar de um membro da família, ou de alguém que seja equiparado à um membro da família, que tenha um problema de saúde grave, incluindo um diagnóstico de COVID-19, ou de quem foi isolado ou colocado em quarentena devido à suspeita de exposição a COVID-19. Você também pode ser elegível para tirar uma licença de emprego-protégido para cuidar de seu filho se a escola ou creche que ele frequenta foi fechada devido a COVID-19.**

Para saber mais ou para fazer uma queixa, vá para [NJ.gov/oag/dcr/covid.html](https://nj.gov/oag/dcr/covid.html) ou ligue para **973-648-2700**



Gabinete do Procurador-Geral de NJ

[NJCivilRights.gov](https://njcivilrights.gov)

DIVISION ON

**CIVIL RIGHTS**