



5 O que você deve saber sobre Proteção contra assédio sexual no trabalho nos termos da Lei de Nova Jersey

- 1 A Lei de Nova Jersey contra a Discriminação (de sigla LAD) proíbe o assédio sexual**, uma forma de discriminação de gênero, no trabalho. Isso significa que você tem direito a um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, independentemente do tipo ou importância de seu empregador, ou a língua que você fala. Assédio sexual inclui assédio verbal, como linguagem obscenas ou comentários degradantes, seja pessoalmente, pelo telefone ou online; assédio físico, como toques não autorizados; ou assédio visual, como a exibição ou envio por e-mail de imagens, animações ou desenhos pornográficos.
- 2 Há dois tipos de assédio sexual ilegal no trabalho:** quid pro quo e ambiente de trabalho hostil. Quid pro quo é quando um benefício, como uma promoção, é condicionado a favores sexuais, ou quando uma ação adversa, como a demissão, configura ameaça quando se resiste a um avanço sexual. Um ambiente de trabalho hostil quando se é sujeito a conduta abusiva com base no gênero no ambiente de trabalho, grave ou generalizado o suficiente para que se gere um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo.
- 3 Um empregador deve tomar medidas para impedir o assédio sexual** se souber ou se deveria saber a respeito. Isso se aplica independentemente de o assediador ser um supervisor, colega ou terceiro com quem se interage no trabalho (tal como um patrocinador, cliente, ou vendedor). Então, por exemplo, se um colega faz comentários detalhados sobre o seu corpo na frente de seu supervisor, ou se um patrocinador está a sujeitando a toques sexuais não autorizados, seu empregador deve agir.
- 4 A lei federal também te protege do assédio sexual no trabalho**, mas a LAD dispõe de duas outras proteções fundamentais. A primeira é que a lei federal se aplica a empregadores com 15 ou mais colaboradores, enquanto a LAD se aplica a todos os empregadores de Nova Jersey, independentemente do porte. A segunda é que a LAD também protege trabalhadores autônomos do assédio sexual, enquanto a lei federal protege apenas os trabalhadores com vínculo empregatício.
- 5 A LAD proíbe que o empregador vingue-se de você** no caso de resistência ou registro em boletim de ocorrência de assédio sexual, ou por exercer ou tentar exercer qualquer direito previsto pela lei.

Para saber mais ou registrar uma reclamação, acesse [NJCivilRights.gov](https://www.njcivilrights.gov) ou ligue para **1.833.NJDCR4U**



NJ Office of the Attorney General
[NJCivilRights.gov](https://www.njcivilrights.gov)

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



02/24/21