Lei dos Americanos com Deficiências

Figura 1 Créditos da foto: Gil Garcetti

A Lei dos Americanos com Deficiência proíbe a discriminação contra pessoas que vivem com deficiência e garante seu direito de participar plenamente de todos os aspectos da sociedade.

P: O que é a Lei dos Americanos com Deficiência (ADA)?

A ADA é uma lei federal inovadora aprovada pelo Congresso em 1990 que proíbe a discriminação contra pessoas com deficiência nas atividades cotidianas.

Há cinco partes da ADA, conhecidas como "títulos". As exigências estabelecidas em cada título abrangem diferentes aspectos da vida, incluindo emprego, educação e transporte,

e se aplicam a muitos locais públicos e privados abertos ao público.

O objetivo da ADA é remover barreiras e permitir que todos tenham a mesma chance de alcançar o sucesso.

P: Quem está protegido pela ADA?

A ADA abrange todas as pessoas com deficiências físicas ou mentais que limitam substancialmente uma ou mais atividades importantes da vida. Exemplos das principais atividades da vida incluem dormir, falar, andar e trabalhar.

P: Quem está vinculado à ADA?

Empresas privadas com mais de 15 funcionários, órgãos governamentais estaduais e locais, empresas abertas ao público, instalações comerciais, fornecedores de transporte e empresas de telecomunicações devem seguir os requisitos da ADA.

P: O que é o Título I da ADA?

O Título I da ADA proíbe os empregadores de discriminar candidatos qualificados com deficiência ao tomar decisões de contratação. Suas exigências não abrangem apenas o processo de candidatura e contratação, mas também proíbem práticas discriminatórias no local de trabalho; os funcionários com deficiência devem ter acesso aos mesmos benefícios do trabalho que os demais funcionários, desde transporte e materiais de treinamento até o uso do banheiro dos funcionários.

Se contratada, uma pessoa com deficiência não pode ser assediada, demitida ou receber menos por causa de sua deficiência.

O Título I também exige que sejam feitas acomodações razoáveis para os funcionários que delas necessitem. As acomodações podem incluir a disponibilização de espaços comuns no local, como banheiros e salas de descanso, acessíveis a todos os funcionários; o fornecimento de tecnologia assistiva ou a modificação de equipamentos, como mesas ou telefones; e o ajuste de horários de trabalho ou a reestruturação de trabalhos para acomodar deficiências individuais.

P: Qual é a definição da ADA de funcionário ou candidato qualificado?

Um funcionário ou candidato qualificado com deficiência é definido como um indivíduo que, com ou sem acomodações razoáveis, pode desempenhar as funções essenciais do cargo em questão.

P: Preciso discutir acomodações durante uma entrevista de emprego?

Alguns candidatos podem precisar solicitar acomodações para o processo de contratação em si; por exemplo, se a entrevista for agendada em uma sala de conferências em um andar superior de um edifício sem elevador, um usuário de cadeira de rodas pode solicitar que ela seja realizada em um escritório no térreo.

Porém, se não for necessária uma acomodação, os candidatos com deficiência não são obrigados a discutir sua deficiência ou solicitações futuras durante uma entrevista de emprego. Os empregadores não podem fazer perguntas sobre a deficiência durante a entrevista, mas podem perguntar como os candidatos realizarão as tarefas específicas de um emprego, com ou sem acomodações. Uma oferta de emprego pode ser condicionada aos resultados de um exame médico, mas somente se o exame for exigido para todos os possíveis funcionários em empregos semelhantes.

Se contratados, os funcionários não precisam revelar sua deficiência aos colegas de trabalho, mas devem informar a alguém da gerência ou do RH se desejam solicitar acomodações. As acomodações podem ser solicitadas no início de um novo emprego ou a qualquer momento depois disso; não há limite de tempo para que as solicitações sejam feitas e, conforme as deficiências evoluem ou as pessoas envelhecem, as necessidades podem mudar.

P: Quando um empregador pode se recusar a fornecer uma acomodação?

O empregador não é obrigado a fazer uma acomodação se ela impuser uma "dificuldade indevida" à operação da empresa ou reduzir os padrões de qualidade ou produção.

Uma dificuldade indevida é definida pela ADA como algo que é muito difícil ou caro de fornecer com base no tamanho do empregador, nos recursos financeiros e nas necessidades da empresa. Entretanto, o empregador não pode recusar uma acomodação apenas porque é necessário algum custo. Quando uma acomodação é considerada uma dificuldade indevida, o empregador deve tentar encontrar outra solução. Se houver diferentes acomodações que atendam às necessidades do funcionário, o empregador poderá escolher qual delas oferecer.

P: A ADA afeta o seguro do meu local de trabalho?

A ADA não exige que as empresas cubram condições preexistentes ou todas as despesas médicas relacionadas a uma deficiência. A lei exige apenas que os funcionários com deficiência tenham acesso igual à mesma cobertura de seguro oferecida aos demais funcionários.

P: O que é o Título II da ADA?

O Título II da ADA exige que os governos locais e estaduais ofereçam às pessoas com deficiência oportunidades iguais de se beneficiarem de programas, serviços e atividades.

Isso pode significar permitir a entrada de cães de serviço em prédios onde animais de estimação são proibidos, instalar rampas ou elevadores para cadeiras de rodas em espaços que sediam reuniões públicas ou fornecer um anotador para uma pessoa com destreza limitada que esteja servindo como jurado. Uma escola ou universidade pública deve transferir uma aula de uma sala inacessível para um local acessível para acomodar um aluno que usa cadeira de rodas. As eleições locais devem ocorrer em edifícios acessíveis. O transporte público, inclusive ônibus, trens rápidos e leves, trens urbanos e trens interurbanos, como o Amtrak, deve oferecer acomodações que podem incluir rampas, elevadores, mudanças nos locais de parada e áreas de assento designadas para passageiros com deficiência.>

P: O que é o Título III da ADA?

O Título III da ADA proíbe que empresas abertas ao público, incluindo bancos, restaurantes, supermercados, hotéis, shopping centers, arenas esportivas privadas, cinemas, creches privadas, escolas e faculdades, escritórios de contabilidade ou de seguros, escritórios de advogados e médicos, museus e clubes de saúde, discriminem pessoas com deficiência.

Essas empresas devem oferecer oportunidades iguais e acesso aos produtos ou serviços que oferecem. Por exemplo, uma loja de departamentos deve modificar sua política de uma pessoa no provador se um comprador com paralisia precisar da ajuda de um cuidador para experimentar roupas. As rampas de entrada podem ser instaladas em uma academia local e os corredores podem ser suficientemente largos para o uso de cadeira de rodas em um restaurante. A entrada de animais de serviço deve ser permitida nesses estabelecimentos comerciais, apesar das políticas de proibição de animais de estimação.

P: O que é o Título IV da ADA?

O Título IV da ADA exige que as empresas de telecomunicações forneçam serviços equivalentes para clientes com deficiências, especialmente aqueles que são surdos ou têm deficiência auditiva. Esses serviços incluem máquinas de teletipo (TTY), serviço de retransmissão de telecomunicações (TRS) e outras telecomunicações acessíveis.

P: O que é o Título V da ADA?

O Título V da ADA abrange disposições diversas e técnicas que se aplicam a todos os títulos, incluindo disposições antirretaliação que protegem os indivíduos que exercem seus direitos de acordo com a ADA.

P: O que devo fazer se acreditar que meus direitos de acordo com a ADA foram violados?

Se você acredita ter sido discriminado por causa de sua deficiência, pode registrar uma reclamação na Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego dos EUA (EEOC) ou no Departamento de Justiça dos EUA (DOJ).

Para reclamações relacionadas ao Título I (discriminação no local de trabalho), entre em contato com a EEOC ou com a "Agência de Práticas de Emprego Justo" (FEPA) da sua região. (Para obter uma lista dos escritórios da FEPA por estado, acesse o site da EEOC em https://www.eeoc.gov/state-local-and-tribal-programs-coordinators-program-managers.) Um formulário de reclamação também está disponível no site da EEOC em https://www.eeoc.gov/federal-sector/filing-formal-complaint. É ilegal que os funcionários sejam punidos ou sofram retaliação por denunciar violações.

Para denúncias de Título II ou III (contra uma entidade governamental estadual ou local ou uma empresa aberta ao público, como um restaurante, consultório médico, loja de varejo, hotel etc.), entre em contato com o DOJ on-line, por correio ou fax. Visite o site do DOJ em https://civilrights.justice.gov/#crt-landing--reporting para obter mais informações e links para registrar uma reclamação.

Para obter instruções sobre como registrar uma reclamação relacionada à ADA, consulte: http://www.ada.gov/filing_complaint.htm

P: Onde mais posso obter informações sobre a ADA?

Entre em contato com a Linha Direta de Informações da ADA (https://www.ada.gov/infoline/) na Divisão de Direitos Civis do Departamento de Justiça, ligando para 1-800-514-0301 ou 1-833-610-1264 (TTY). Os representantes estão disponíveis às segundas, terças, quartas e sextas-feiras, das 9h30min às 12h, e às quintas-feiras, das 15h às 17h30min. Você também pode enviar perguntas para o Coordenador de Extensão Comunitária da ADA em Disability.Outreach@usdoj.gov.

Além disso, a Rede Nacional da ADA, financiada pelo Instituto Nacional sobre Deficiência, Vida Independente e Pesquisa em Reabilitação, fornece informações, orientação e treinamento sobre a ADA por meio de 10 centros regionais da ADA em todos os EUA. Visite o site https://adata.org/national-network para obter webinars gratuitos, vídeos, fichas técnicas e links para centros regionais e outros recursos.

Fontes: U.S Department of Justice Civil Rights Division, The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, ADA National Network.

Precisa falar com alguém?

Nossos especialistas em informação estão disponíveis para responder às suas perguntas.

Ligue gratuitamente para 1-800-539-7309 de segunda a sexta, das 9h às 20h EST.

Ou agende uma ligação ou faça uma pergunta on-line em https://connect.paralysis.org/pt/send-us-your-question.

As informações contidas nesta mensagem são apresentadas com o objetivo de educar e informá-lo sobre a paralisia e seus efeitos. Nada contido nesta mensagem deve ser interpretado nem deve ser usado para diagnóstico ou tratamento médico. Não deve ser usado no lugar do conselho de seu médico ou outro profissional de saúde qualificado. Se você tiver alguma dúvida relacionada a cuidados de saúde, ligue ou consulte seu médico ou outro profissional de saúde qualificado imediatamente. Sempre consulte seu médico ou outro profissional de saúde qualificado antes de iniciar um novo tratamento, dieta ou programa de condicionamento físico. Nunca ignore o conselho médico ou demore em procurá-lo por causa de algo que leu nesta mensagem

Esta publicação é apoiada pela Administração para Vida na Comunidade (ACL), Departamento de Saúde e Serviços Humanos (HHS) dos EUA como parte de um prêmio de assistência financeira totalizando US$ 10.000.000 com financiamento de 100 por cento do ACL/HHS. Os conteúdos são de responsabilidade do(s) autor(es) e não representam necessariamente as opiniões oficiais, nem um endosso, do ACL/HHS ou do Governo dos Estados Unidos.