Bem Vindo à MCAD

A missão da Comissão de Massachusetts Contra a Discriminação (MCAD) é assegurar a igualdade de oportunidade por meio de enforçar as leis anti-discriminatórias do Estado no que diz respeito a emprego, moradia, acomodações públicas, crédito, empréstimo de financiamento e educação. Estabelecida pela Legislação Geral de Massachusetts Capítulo 151B, Seção 3, a Comissão enforça o Capítulo 149 da Legislação Geral, Seção 105D, Capítulo 151B, Capítulo 151C, Capítulo 272, Seção 92A, Seção 98 e Seção 98A, e Capítulo 111, Seção 199A.

A Comissão trabalha para eliminar a discriminação e avançar os direitos civis das pessoas do Estado de Massachusetts através da execução da lei (registro de reclamações, investigações, mediações e conciliações, audiências e demandas judiciais) e expansão pública (sessões de treinamento, educação pública e programas de teste).

A Comissão também revisa e aconselha as Sedes dos Gabinete do Governador com relação a mandatos afirmativos estaduais no emprego, moradia, contratos de construção e empresas de mulheres e minorias. (Ordem Executiva 452)

História da Comissão de Massachusetts Contra a Discriminação

Massachusetts sempre foi pioneiro na promulgação e execução de leis anti-discriminatórias. Em 1855, o Estado criou leis proibindo a discriminação na educação pública, e então, dez anos mais tarde ele se tornou um dos primeiros estados a passar leis proibindo a discriminação em acomodações públicas.

Em 1944, em resposta a descobertas de uma comissão legislativa estabelecida para investigar o problema de discriminação em Massachusetts, o Governador Maurice Tobin nomeou um comitê de quatro membros para estudar meios de combater a discriminação. Após muita deliberação, o comitê recomendou que Massachusetts estabelecesse uma Comissão, como o estado de Nova Yorque havia feito apenas alguns anos antes, com o poder de executar leis proibindo a discriminação com base em etnicidade, cor, crença religiosa, origem nacional ou descendência.

Em 1946, a Legislação de Massachusetts passou um projeto de lei criando o Ato de Prática Justa de Emprego e uma agência para enforçá-la: a Comissão de Práticas Justas de Emprego. A nova Comissão começou a trabalhar com somente dois funcionários em período integral e três Comissários voluntários. Com recursos modestos e poucos poderes para levar à complacência, a agência focalizou-se primeiramente em realizar audiências e educar o público. Em seu primeiro ano, a Comissão recebeu 96 reclamações, conduziu 60 entrevistas, atendeu 500 telefonemas e respondeu a mais de 1.000 pedidos de informação pelo correio.

Em 1950, o nome da Comissão foi mudado para Comissão de Massachusetts Contra a Discriminação (MCAD), refletindo a expansão de sua jurisdição para incluir

discriminação na moradia e nas acomodações públicas. Não só a sua jurisdição expandiu, mas seu poder de executar uma determinação também foi ampliado.

Desde então, o mandato da MCAD tem crescido consideravelmente. Em 1965, sexo foi acrescentado à lista de classes protegidas pela Comissão, abrindo uma enorme frente na batalha contra a discriminação. Proteção para famílias com filhos e recipientes de assistência pública vieram em 1972 and 1973. Em 1975, uma lei foi aprovada para proibir discriminação com base em idade. A discriminação com base em deficiência e orientação sexual foi acrescentada à jurisdição da Comissão em 1984 e 1989 respectivamente, enquanto uma crescente atenção à questão de assédio sexual gerava um alto número de reclamações. Além do mais, a extensão da jurisdição da Comissão para ressarcir danos de estresse emocional, pagamentos atrasados e custos legais contribuiu para um aumento dramático no registro de reclamações.

Após mais de cinqüenta anos à frente da execução de leis de discriminação, a Comissão de Massachusetts Contra a Discriminação processou mais de 8.000 reclamações em 1998 e 1999. A agência se esforça em inovar-se, sempre que possível, sendo pioneira em medidas proativas, enquanto se estende igualmente aos cidadãos e comércios para atender o constante aumento da demanda para seus serviços. Parcerias com o Departamento de Moradia e Desenvolvimento Urbano dos EUA e com a Comissão Federal de Igualdade de Oportunidade Trabalhista agora representam mais da metade do orçamento operacional da Comissão e parcerias com comissões de direitos humanos municipais trazem os serviços da MCAD a comunidades locais por todo o estado.

As Leis Que Executamos

A Comissão de Massachusetts Contra a Discriminação compromete-se à erradicação de todas as formas de discriminação. Nós somos responsáveis por executar as leis anti-discriminatórias do Estado para proteger, preservar e ampliar os direitos civis de seus cidadãos. Para ler o texto dessas leis, basta você clicar nos links abaixo.

- M.G.L. 151B
  A principal lei estadual de direitos civis com relação à discriminação no emprego, moradia, crédito e empréstimo de finaciamento.
- M.G.L. 272,Section 92A, Section 98 and Section 98A
  A lei estadual de direitos civis para acomodações públicas.
- M.G.L. 151B Sec. 3A
  A lei estadual de assédio sexual.
- M.G.L. 149 Sec 105D
  A lei estadual de licença maternidade.
- M.G.L. 151C
  A lei estadual com relação a direitos civis e educação.
- M.G.L. 111 Sec. 199A
  A lei estadual com relação à pintura com chumbo..

O ATO DE IGUALDADE DE MORADIA FOLHETO EXPLICATIVO E COBERTURA PARA DEFICIENTES

O Ato de Igualdade de Moradia proíbe a discriminação na moradia e transações a ela relacionadas com base em etnicidade, cor, religião, sexo, estado familiar, deficiência e origem nacional.

Quem é Considerado Deficiente pela Definição do Ato de Igualdade de Moradia?

Um pessoa que:

- tenha algum impedimento físico ou mental (incluindo, mas não se limitando a audição, mobilidade, impedimento visual, alcoolismo crônico, doença mental crônica, AIDS e complexos a ela relacionados e retardo mental) que limite substancialmente uma ou mais das principais atividades de vida;
- tenha um histórico de tal impedimento; ou
- seja considerado como portador de um impedimento.

Observação: "principais atividades de vida" significa funções tais como cuidar de si próprio, realizar tarefas manuais, caminhar, ver, ouvir, falar, respirar, aprender e trabalhar.

Quem Pode Registrar uma Reclamação?

Qualquer pessoa que:

- ateste ter sofrido danos; ou
- creia que sofrerá danos devido a alguma prática discriminatória de moradia que esteja para ocorrer.
- possa ser prejudicado por uma deficiência de alguma pessoa associada a tal pessoa ou qualquer pessoa que resida ou tenha intenção de residir na residência após esta seja vendida, alugada ou torne-se disponível. O indivíduo não precisa ser deficiente para para registrar uma reclamação.

Para Que Atos Pode uma Reclamação Sobre Discriminação por Deficiência Ser Registrada?

- Recusar-se a alugar, vender ou lidar com uma pessoa, ou de qualquer forma negar uma unidade ou torná-la indisponível devido a uma deficiência;
- Representar falsamente que uma unidade não esteja disponível por causa de uma deficiência;
- Discriminar nos termos, condições ou privilégios de venda, aluguel, ocupação ou em serviços ou instalações em conexão com uma residência por causa de uma deficiência;
- Anunciar ou afirmar de outra forma uma preferência ou limitação relacionada a uma deficiência;
- Solicitar, para lucro, que residentes vendam seus lares porque portadores de deficiência, sejam eles indivíduos ou de lares coletivos, residem ou estejam se mudando para uma vizinhança;

- Discriminar com base em deficiência ao criar ou adquirir financiamentos segurados por uma propriedade residencial e ao vender, administrar ou availiar uma propriedade residencial;
- Limitar o acesso a serviços de administração por causa de uma deficiência;
- Enforçar seletivamente o uso de terras, zoneamento ou outros regulamentos, ou enforçar seletivamente cláusulas de contrato de escritura privada contra pessoas deficientes;
- Questionar se ou quão severamente pessoas sejam deficientes, exceto para se determinar qualificação para um programa, uma prioridade ou acomodação razoável para pessoas portadoras de deficiência;
- Negligência, após o pedido de um portador de deficiência, em fazer acomodações razoáveis em regras, políticas, práticas ou serviços necessários para oferecer a um portador de deficiência a igualdade de oportunidade para usufruir e apreciar uma residência;
- Recusar-se a permitir que um portador de deficiência faça, a custo próprio, modificações razoáveis a uma moradia ou áreas comuns existentes (salas de espera, entradas principais, lavanderias, etc.) necessárias para que desfrute completamente dos locais;
- Negligência ao desenhar e construir certos prédios de quatro ou mais unidades de maneira que incorpore acessibilidade e aspectos de desenho adaptativos descritos no Ato;
- Tentar intimidar, coagir ou deter uma pessoa de registrar uma reclamação ou ação judicial que alegue discriminação por deficiência, ou retaliar contra uma pessoa por fazê-lo; e
- Ameaçar, intimidar ou interferir uma pessoa de disfrutar de uma residência por ser tal residente um portador de deficiência ou associado a um portador de deficiência.

TRIAGEM DE INQUILINOS E O CUMPRIMENTO DAS LEIS DE DIREITO CIVIL

O SENHORIO PODE PERGUNTAR SOBRE A HABILIDADE DE UM CANDIDATO DE CUMPRIR COM OS TERMOS DE OCUPAÇÃO CONFORME ESTABELECIDO NO CONTRATO DE ALUGUEL.

(Por exemplo, um senhorio pode perguntar sobre a habilidade de um candidato de pagar o aluguel de modo consistente ou a habilidade de um candidato de respeitar os direitos e propriedades de outros). Tal informação deveria ser uniformemente solicitada de todos os candidatos.

COMO REGRA GERAL, UM SENHORIO NÃO PODE PERGUNTAR SOBRE A DEFICIÊNCIA DE UM CANDIDATO.

- Um senhorio não pode perguntar a um candidato se ele ou ela possui alguma deficiência ou se algum membro da família, amigo ou associado do candidato possui alguma deficiência.

- Um senhorio não pode perguntar sobre a natureza ou severidade de qualquer deficiência, nem fazer perguntas as quais requeiram que um candidato ou inquilino renuncie ao direito de confidencialidade de uma condição médica ou histórico médico.
- Um senhorio não pode exigir a apresentação de quaisquer relatórios médicos.

EM ALGUMAS CIRCUNSTÂNCIAS, UM SENHORIO PODE PERGUNTAR SOBRE A DEFICIÊNCIA DE UM CANDIDATO.

- Se um candidato se inscrever para alguma prioridade dada a candidatos portadores de deficiência, o senhorio pode requerer documentação verificando tal deficiência ou qual seja tal deficiência específica.
- Se um candidato se inscrever para um programa de moradia com unidades designadas à ocupação por pessoas portadoras de deficiências específicas, o senhorio pode requerer documentação para verificar qual seja a deficiência qualificadora.
- Se um candidato se inscrever para programas de moradia em que uma deficiência possa ser um pré-requisito para qualificação, o senhorio pode requerer documentação para verificar qual seja a deficiência qualificadora.
- Se um candidato (ou inquilino) pedir que um senhorio proporcione modificações ou acomodações à deficiência do candidato (ou inquilino), o senhorio então pode requerer documentação para verificar a existência da deficiência e a apropriabilidade da acomodação requerida.
- Caso a informação proporcionada por ou sobre qualquer candidato em qualquer momento durante o processo de triagem revelar informação negativa com relação à habilidade do candidato em cumprir com as obrigações de ocupação, pode-se pedir que tal candidato explique tal informação como parte de uma política aplicada uniformemente a todos os candidatos. Pode-se pedir que o candidato explique a informação negativa mesmo que a resposta possa involver alguma informação reveladora sobre a existência, natureza ou severidade de uma deficiência física ou mental.

UM SENHORIO PODE FAZER AS SEGUINTES PERGUNTAS A CANDIDATOS SOMENTE SE O SENHORIO FIZER AS MESMAS PERGUNTAS A TODOS OS CANDIDATOS.

- O candidato está atualmente envolvido no uso ilegal de alguma substância controlada?
- O candidato já foi condenado de fabricação ilegal ou distribuição de uma substância controlada?

UM SENHORIO NÃO DEVE TENTAR AVALIAR SE UM CANDIDATO SEJA CAPAZ DE "VIVER INDEPENDENTEMENTE", MAS SOMENTE SE O CANDIDATO SUPRE OS REQUERIMENTOS ESSENCIAIS DE QUALIFICAÇÃO.

- Se um candidato requer serviços de auxílio, mas não pede que o senhorio os forneça, a necessidade de serviços de auxílio não deve ser considerada como um fator em se determinar qualificação.

- Se a provisão de serviços de auxílio fizer parte do programa de moradia, então tais serviços devem ser fornecidos de maneira não discriminatória. Entretanto, nenhum provedor é obrigado a tomar nenhuma atitude a qual alteraria fundamentalmente a natureza do programa para acomodar a deficiência de um candidato ou inquilino.
- Se um candidato deficiente não pode documentar nenhum histórico de aluguel, o senhorio deve explicar que ele ou ela exige informações referentes à habilidade do candidato em cumprir com as obrigações do contrato de aluguel. O senhorio pode então pedir que o candidato forneça referências alternativas e fontes de informação relevante. Tais referências podem vir de algum indivíduo capaz de oferecer uma avaliação objetiva sobre a habilidade do candidato de pagar o aluguel em tempo, de manter uma unidade de aluguel e de ser um inquilino quieto e cumpridor dos regulamentos. Quando um candidato for recém-desinstitucionalizado, as fontes de informação podem incluir médicos, psicólogos e/ou funcionários de agência de serviços, bem como vizinhos, parentes, amigos ou outras fontes não-médicas. Entretanto, ao questionar sobre referências que não sejam provedores de moradia tradicional (por exemplo, médicos), o senhorio em perspectiva deve enunciar claramente o limite da extensão do questionamento – para determinar se a referência acredita que o candidato possa cumprir com os termos de ocupação. Não se deve perguntar a médicos neste contexto sobre informações diagnósticas da deficiência do candidato ou de sua capacidade de viver independentemente.
- Mesmo caso um senhorio saiba que um inquilino tenha sido receitado medicação, o senhorio não pode exigir que o candidato prove ou documente que ele ou ela tome tal medicação. (A triagem deve se focalizar em comportamento e não em uma deficiência a qual possa causar certo comportamento). Embora o senhorio possa temer que a falta de se tomar medicação possa resultar na ameaça da saúde ou segurança de outros inquilinos, o senhorio não pode impor termos especiais no contrato de aluguel ou procedimentos de despejo a inquilinos somente porque eles tenham um histórico de doença mental. (Seu contrato de aluguel deve obrigar inquilinos a evitar ações que ameaçariam a saúde ou segurança de outros inquilinos; portanto, manifestar um comportamento que ameace a saúde ou segurança de outros inquilinos seria causa para despejar um inquilino caso tal inqulino seja ou não portador de uma deficiência). Quando um candidato portador de uma deficiência mental fornece referências objetivas que demonstrem que ele ou ela possa cumprir com as obrigações padrão de ocupação, o senhorio deve-lhe fornecer uma unidade sob os mesmos termos e condições que se aplicariam a um candidato sem deficiência.

EM GERAL, um senhorio pode rejeitar um candidato caso seu relatório apresente que o comportamento do candidato (incluindo quaisquer manifestações da deficiência do candidato) seja inaceitável. Um senhorio não pode rejeitar um candidato porque um relatório mostre que o candidato seja portador de deficiência. Por exemplo, um senhorio não pode rejeitar um candidato porque tal candidato seja alcoólatra, mas pode rejeitá-lo caso o processo de triagem revele que o candidato se comporta (conforme evidenciado por conduta atual ou um histórico de atos evidentes) de forma que interfereria com os direitos de outros inquilinos.

MAS EXIGE-SE QUE O SENHORIO FAÇA ACOMODAÇÕES RAZOÁVEIS. Por exemplo: Um senhorio geralmente rejeita todos os candidatos com um histórico de

pagamentos atrasados. Um candidato apresenta documentação médica demonstrando que seu histórico de pagamentos atrasados resultava de agorafobia e da insistência de seu senhorio anterior de que o aluguel fosse pago em mãos a um escritório administrativo. O senhorio em perspectiva poderia fazer uma acomodação razoável ao aceitar tal candidato e permitir que seu aluguel seja pago pelo correio.

Questões Freqüentes

Sobre Discriminação
Sobre Registrar uma Reclamação
Sobre a MCAD
Sobre Licença Maternidade e Gravidez

Sobre Discriminação

1. O que é discriminação?

Discriminação é o tratamento injusto por causa da participação de um indivíduo em um grupo em particular.

2. Que grupos estão cobertos sob as leis de direitos civis de Massachusetts?

A lei de direitos civis de Massachusetts proteje indivíduos da discriminação no emprego, moradia, acomodações públicas, empréstimo de financiamento, crédito e educação. Cada uma dessas áreas oferece proteções a grupos em particular. Para maiores informações, veja "Você Necessita de Nossos Serviços?"

3. Eu acho que tenho sofrido discriminação, mas não tenho certeza de como. Vocês podem me dizer o que é considerado discriminação?

No contexto de trabalho, a discriminação começa com uma "ação adversa de emprego": algo que um empregador faz que fere um empregado, tal como demitir um funcionário, não selecionar um funcionário para promoção, dar uma avaliação negativa a um funcionário, assediar um funcionário com comentários ou comportamento derrogatórios, ou negar o pedido de um funcionário para a acomodação de uma deficiência. Caso creia ter sofrido uma ação trabalhista adversa por causa de sua etnicidade, cor, religião, origem nacional, descendência, sexo, idade, deficiência, orientação sexual, genética ou envolvimento passado em alguma reclamação de discriminação, isso poderia ser discriminação. Se a ação adversa aconteceu a várias pessoas de diferentes origens, pode não ser discriminação, e outras agências podem ser capazes de ajudá-lo.

No contexto de moradia, acomodação pública, empréstimo de financiamento, ou crédito, a discriminação começa quando um senhorio, agente imobiliário, funcionário de loja, provedor de serviços, ou instituição financeira trata um indivíduo de modo diferente de

outros por causa de sua participação em um grupo em particular, tal como etnicidade, cor, religião, origem nacional, descendência, sexo, idade, deficiência, orientação sexual, estado civil, crianças, envolvimento passado em uma reclamação de discriminação, estatus de veterano de guerra, ou obtenção de assistência pública. Caso creia ter sido tradado de modo diferente de outros por causa de sua participação em um desses grupos, isso poderia ser discriminação. Caso sinta estar sendo tratado com injustiça, mas não devido à sua participação em um grupo, isso pode não ser discriminação, e outras agências podem ser capazes de ajudá-lo. Para maiores informações sobre discriminação na moradia, veja nosso "Guia de Referência Rápida de Discriminação Ilegal na Moradia"

Sobre Registrar uma Reclamação

1. Como sei se meu empregador se enquadra nas leis estaduais de discriminação?

Se você for um funcionário de meio-período ou período integral em um local de trabalho que emprega pelo menos seis funcionários de meio-período ou período integral, então seu empregador se enquadra. Caso tenha perguntas sobre isso, você pode esclarecê-las quando vier registrar uma reclamação.

2. Como sei se devo registrar uma reclamação?

Caso creia que tenha sido vítima de discriminação dentro dos últimos trezentos dias, a Comissão de Massachusetts Contra a Discriminação está disponível para assistí-lo. Se você comparecer a uma de nossas sedes e se reunir com um agente recebedor, ele ou ela lhe explicará que tipo de evidência você deve apresentar para provar a ocorrência de discriminação.

3. Como se registra uma reclamação?

Você pode comparecer à sede de Boston ou Springfield para registrar uma reclamação. Não é necessário marcar horário. Para informações sobre o horário de funcionamento de cada sede e direções para cada sede, por favor veja a página de Horários e Direções.

4. Posso registrar uma reclamação pelo telefone?

A MCAD geralmente não registra reclamações por telefone. A não ser que você tenha uma reclamação sobre moradia, seja surdo, tenha dificuldade de audição, ou esteja sendo representado por um advogado, você deve visitar pessoalmente nossa sede em Boston ou Springfield para registrar uma reclamação junto a um membro de nossos agentes recebedores.

5. Vocês aceitam reclamações pelo correio?

A MCAD geralmente não aceita reclamações pelo correio. Descobrimos que uma reunião em pessoa com um agente de entrada produz uma coleta mais completa de informações. Entretanto, caso você esteja sendo representado por um advogado, ele ou ela pode enviar pelo correio uma reclamação acompanhada de um envelope selado e endereçado a você.

Caso tenha uma reclamação sobre moradia, você deve contatar a MCAD e um representante pode ajudá-lo.

6. Posso registrar uma reclamação mesmo não sendo um cidadão americano?

Seus direitos não são afetados pelo seu estatus de imigração. A Comissão de Massachusetts Contra a Discriminação não irá questionar sua cidadania ou requerer uma cópia de sua documentação.

7. Quanto tempo tenho para registrar uma reclamação?

Caso esteja registrando uma reclamação de discriminação, você tem 300 dias da data do incidente mais recente de discriminação que creia ter sofrido. Por exemplo, Alicia está sendo assediada no trabalho por que ela é uma imigrante de Cuba. No dia primeiro de fevereiro, seu armário foi grafitado com um insulto sobre cubanos. Em primeiro de março, seu supervisor fez comentários insultuosos sobre cubanos. O último incidente ocorreu em primeiro de abril, quando um colega de trabalho de Alicia contou uma piada ofensiva que zombava de indivíduos com sotaque. Alicia tem 300 dias a partir de primeiro de abril para registrar uma reclamação. Alicia deve comparecer à MCAD para registrar sua reclamação até primeiro de fevereiro do ano seguinte.

8. Quanto custa para registrar uma reclamação?

Não há taxa alguma para registrar uma reclamação. Você pode decidir consultar um advogado para representá-lo no processo. Caso então, o advogado discutirá com você qual será sua taxa. Entretanto, a Comissão de Massachusetts Contra a Discriminação nunca coleta taxas de alguém que registre uma reclamação.

9. O que acontece depois que registro minha reclamação?

Após sua reclamação ser registrada, seu caso será designado a um investigador. O investigador entrará em contato com você para obter mais informações sobre o caso. O inverstigador pode contatá-lo para marcar uma "Conferência Investigativa" entre as partes envolvidas para saber mais sobre o caso, identificar as questões em disputa, discutir possíveis evidências existentes e explorar a possibilidade de um acordo negociado.

10. Depois de registrar minha reclamação, quando ouvirei uma resposta da Comissão?

Quando você registra uma reclamação junto à Comissão, seu agente recebedor lhe marcará uma data para uma conferência investigativa. Será exigido que você compareça à conferência para explicar suas alegações.

11. Eu compareci à minha conferência investigativa. Quando ouvirei uma resposta da Comissão sobre se foi encontrada causa provável em meu caso?

A Comissão espera completar cada investigação de caso dentro de 18 meses de seu registro. Caso seja encontrada causa provável ("causa provável" significa que é mais provável ter havido do que não ter havido discriminação), você proseguirá para os

próximos estágios do processo de reclamação, incluindo oportunidades para acordo e talvez uma audiência pública.

12. Posso ter problemas ou ser despedido por registrar uma reclamação?

Você tem o direito de registrar uma reclamação baseada em informação que acredite ser verdadeira, e é ilegal retaliarem contra você mesmo que o que acreditava ser verdade fosse um engano. A Comissão notificará a organização nomeada em sua reclamação dessa provisão da lei quando citá-la com sua acusação.

Caso sofra qualquer forma de retaliação após registrar uma reclamação, nós o encorajamos a contatar seu investigador imediatamente. Caso sofra retaliação após servir de testemunha na reclamação de outrem ou após falar em aberto sobre questões de discriminação em seu local de trabalho, você pode registrar uma reclamação sobre a retaliação junto à Comissão da mesma forma que registraria qualquer outra reclamação de discriminação.

13. A quanto dinheiro tenho direito se eu ganhar?

Se seu caso resultar em um determinação de discriminação, você pode ter direito a taxas de advogado, pagamento de vencimentos atrasados, pagamentos de vencimentos adiantados, danos por estresse emocional e/ou juros. A quantia a ser paga à pessoa vítima de discriminação varia dependendo da natureza do caso e de quão severa foi a discriminação. Os pagamentos podem variar entre centenas e milhares de dólares. Entretanto, discriminação é muito difícil de provar e muitos dos casos não resultam em uma determinação de discriminação ou em qualquer pagamento ao pleiteante.

14. Eu necessito de um advogado para registrar uma reclamação?

Não. É opcional reter um advogado durante os estágios iniciais do processo. Caso deseje reter um advogado, a Comissão trabalhará junto a seu advogado enquanto processamos o caso.

Se for determinada "causa provável" no estágio de investigação ("causa provável" significa que é mais provável ter havido do que não ter havido discriminação), você pode decidir se deseja que um dos advogados da Comissão o represente durante os estágios mais avançados do processo.

15. Vocês podem me recomendar um bom advogado?

A MCAD não pode fazer recomendações de advogados. Entretanto, outras organizações fornecem recomendações, tal como a Associação de Foro de Advogados de Massachusetts ("Massachusetts Bar Association")

Veja também o panfleto Registrando uma Reclamação [pdf]

Sobre a MCAD

1. Onde se localiza a MCAD?

Por favor veja Horários e Direções para mapas e informações detalhadas sobre como chegar de carro ou transporte público às sedes da Comissão.

2. Onde posso conseguir uma cópia das regras e regulamentos da MCAD?

Os regulamentos da MCAD estão disponíveis online, ou para compra no: State Bookstore, Room 116, State House, Boston, MA 02133, (617) 727-2834 *ou* Western Office of the Massachusetts Secretary of State, 436 Dwight Street, Springfield, MA 01103, (413) 784-1376

Sobre Licença Maternidade e Gravidez

1. Qual é a responsabilidade do meu empregador com relação à licença maternidade?

Para maiores informações sobre as responsabilidades de seu empregador com relação à licença maternidade, por favor leia a seção desta página sobre as Diretrizes de Licença Maternidade da MCAD. As diretrizes explicam a quanto tempo de licença você tem direito, seus direitos a salário e benefícios durante sua licença e suas responsabilidades com relação à licença.

2. Um empregador pode recusar-se a me contratar ou promover, mudar minhas condições de trabalho ou me demitir por eu estar grávida?

Decisões trabalhistas baseadas somente em gravidez são ilegais.

Contatos da MCAD

Telefone Principal: Sede de Boston	617-994-6000
Telefone Principal: Sede de Springfield	413-739-2145
Número de fax: Sede de Boston	617-994-6024
Número de fax: Sede de Springfield	413-784-1056
Posters e Folhetos Explicativos Contra a Discriminação	Boston: 617-994-6128 ou 617-994-6130 Springfield: 413-739-2145 x0 (June Bostick)