

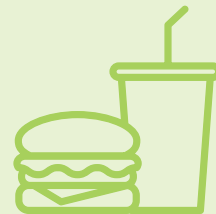
Informações importantes para empregadores/trabalhadores de estabelecimentos de fast food:

FAIR WORKWEEK & FAST FOOD DEDUCTIONS LAWS DE NOVA YORK

O gabinete de políticas e normas de trabalho (OLPS, Office of Labor Policy & Standards) do departamento de assuntos do consumidor (DCA, Department of Consumer Affairs) aplica as leis Fair Workweek Law (Semana de Trabalho Justa) e Fast Food Deductions (Deduções de Fast Food) de Nova York, que passou a vigorar em 26 de novembro de 2017. O DCA criou esta visão geral para empregadores e funcionários. Acesse nyc.gov/dca para obter mais informações, inclusive as Perguntas Frequentes.

OBSERVAÇÃO:

- Os empregadores não podem punir, penalizar, retaliar ou tomar nenhuma medida contra os funcionários que possa evitar ou impedi-los de exercer seus direitos conforme a lei. Os trabalhadores devem entrar em contato com o OLPS imediatamente em caso de retaliação. Consulte o verso do folheto.
- A lei protege trabalhadores independentemente de sua situação de imigração.



Sobre as Leis

De acordo com a **Fair Workweek Law**, os empregadores de estabelecimentos de fast food em Nova York devem fornecer aos trabalhadores cronogramas de horário de trabalho previsíveis e a oportunidade de trabalhar em turnos recém-disponibilizados antes da contratação de novos trabalhadores.

De acordo com a **Fast Food Deductions Law**, os empregadores de estabelecimentos de fast food devem honrar os pedidos dos funcionários de deduzir pagamentos voluntários do salário para enviar a organizações sem fins lucrativos que tenham uma carta de registro do DCA. A lei também abrange organizações sem fins lucrativos. A lei não permite contribuições para organizações trabalhistas.

Empregadores abrangidos

Empregadores — inclusive subcontratados e empresas de trabalho temporário — cujos trabalhadores executam determinadas tarefas em um estabelecimento de fast food em Nova York. *Consulte a seção Funcionários Abrangidos.*

Um estabelecimento de fast food:

- Serve principalmente alimentos e bebidas.
- É onde os clientes pagam antes de comer no local ou levar para viagem.
- Oferece serviço limitado.
- Faz parte de uma rede. E
- É um de 30 estabelecimentos ou mais em nível nacional, como parte de uma empresa integrada ou como franquia de propriedade distinta.

Estabelecimentos de fast food localizados dentro de outros tipos de estabelecimentos, como shoppings, são abrangidos pela lei.

Funcionários abrangidos

Funcionários que realizam pelo menos uma das seguintes tarefas em um estabelecimento de fast food em Nova York:

- atendimento ao cliente
- cozinha
- preparo de alimentos ou bebidas
- entrega
- segurança
- armazenamento de suprimentos ou equipamentos
- limpeza
- manutenção de rotina

Aviso de direitos

Os empregadores devem afixar os avisos descritos abaixo onde os funcionários possam facilmente vê-los em todos os locais de trabalho de Nova York.

- VOCÊ TEM DIREITO A UM CRONOGRAMA DE HORÁRIO DE TRABALHO PREVISÍVEL*
- VOCÊ TEM O DIREITO DE FAZER CONTRIBUIÇÕES PARA ORGANIZAÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS POR MEIO DE SEU EMPREGADOR

*Os empregadores devem afixar esse aviso em inglês e no idioma principal de pelo menos 5% dos trabalhadores em um local de trabalho, se disponível no site do DCA nyc.gov/dca.

Visão Geral dos Direitos dos Funcionários

Fair Workweek Law



Estimativa de boa-fé e primeiros cronogramas de horário de trabalho por escrito, antes ou no primeiro dia de trabalho



Aviso de cronograma de horário de trabalho com 14 dias (duas semanas) de antecedência

Consentimento do trabalhador por escrito para todas as alterações em um cronograma de horário por escrito no prazo de 14 dias do início do turno



Pagamento de adicional para todas as alterações de cronograma de horário com aviso de menos de 14 dias de antecedência – CONSULTE A TABELA ABAIXO



Consentimento do trabalhador por escrito e adicional de \$100 para trabalhar em turnos de “cloopening”*



Prioridade para trabalhadores existentes para trabalhar em turnos recém-disponibilizados antes de o empregador contratar novos funcionários

*O “cloopening” (ausência de período mínimo de descanso) envolve o trabalho em dois turnos em dois dias, sendo que o primeiro turno termina no final do dia e há menos de 11 horas entre os turnos.

Deductions Law



Receber divulgações de organizações sem fins lucrativos



Autorizar que o empregador deduza pagamentos voluntários do salário para enviar a uma organização sem fins lucrativos

Dedução automática e pagamento para organização sem fins lucrativos após o DCA registrar a organização sem fins lucrativos



Revogar a autorização de dedução de pagamentos voluntários

Valores de pagamento adicional para mudanças de cronograma de horário de última hora:

Antecedência do aviso antes do início da vigência da alteração	Tempo de trabalho ou turnos adicionais	Alteração nos turnos, mas nenhuma mudança no tempo de trabalho total	Redução do tempo de trabalho ou dos turnos
Aviso com menos de 14 dias de antecedência	\$10 por alteração	\$10 por alteração	\$20 por alteração
Aviso com menos de 7 dias de antecedência	\$15 por alteração	\$15 por alteração	\$45 por alteração
Aviso com menos de 24 horas de antecedência	\$15 por alteração	\$15 por alteração	\$75 por alteração

O pagamento adicional não é necessário quando:

1. O empregador fecha devido a: ameaças à segurança do trabalhador ou da propriedade do empregador; falha nos serviços públicos; interrupção do transporte público; incêndio, enchente ou outro desastre natural; estado de emergência declarado pelo governo.
2. O trabalhador solicita uma mudança no cronograma de horário para um turno específico.
3. O trabalhador troca de turno com outro funcionário.
4. O empregador deve pagar hora extra pela mudança de turno.

Manutenção de registros

Os empregadores devem manter os registros eletrônicos de conformidade descritos abaixo durante o período observado. Se um empregador não mantiver ou produzir os registros, os funcionários receberão uma “rebuttable presumption” (presunção absoluta) a favor deles quando ajuizarem uma ação judicial. Isso significa que os empregadores terão o ônus da prova de que não violaram a lei.

Fair Workweek Law

O empregador deve manter registros de:

- **Horas semanais** dos trabalhadores
- **Turnos trabalhados** de cada trabalhador, inclusive data, hora e local
- **Estimativas de boa-fé** das horas de trabalho concedidas aos trabalhadores
- **Consentimento por escrito** dos trabalhadores para trabalhar em “cloopenings” e programar alterações quando necessário
- **Todos os cronogramas de horário marcados por escrito** fornecidos aos trabalhadores
- **Todos os pagamentos de adicionais** para os trabalhadores, incluindo datas e valores

Mantenha os registros por 3 (três) anos.

Deductions Law

O empregador deve manter registros de:

- Todas as autorizações, revogações, deduções e contribuições para organizações sem fins lucrativos
- Prova de distribuição do aviso de direitos obrigatório

Mantenha os registros por 2 (dois) anos.

Reclamações

Registre uma reclamação no OLPS. Acesse nyc.gov/dca ou **ligue para o número 311** (212-NEW-YORK caso esteja fora de Nova York) e escolha a opção “Fair Workweek Law” ou “Deductions Law”. O OLPS fará uma investigação e tentará resolver a reclamação. **O OLPS manterá a identidade do reclamante confidencial a menos que a divulgação seja necessária para concluir uma investigação ou a divulgação seja exigida por lei.**

Ajuizamento de uma ação. Os funcionários, porém, não podem registrar uma reclamação no OLPS e ajuizar uma ação ao mesmo tempo.

Entre em contato com o OLPS

Acesse nyc.gov/dca, envie um e-mail para FWW@dca.nyc.gov ou **ligue para o número 311** e escolha a opção “Fair Workweek Law” ou “Deductions Law”.



Bill de Blasio
Mayor

**Consumer
Affairs**

Lorelei Salas
Commissioner

O departamento de assuntos do consumidor (DCA) de Nova York protege e melhora as vidas econômicas diárias dos nova-iorquinos para criar comunidades prósperas.