

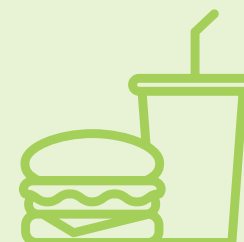
VOCÊ TEM DIREITO A UM CRONOGRAMA DE HORÁRIO DE TRABALHO PREVISÍVEL

De acordo com a Fair Workweek Law (Semana de Trabalho Justa) de Nova York, os empregadores de estabelecimentos de fast food devem proporcionar cronogramas de horário de trabalho previsíveis aos trabalhadores. Os empregadores devem afixar esse aviso onde os funcionários possam facilmente vê-lo em todos os locais de trabalho de Nova York.*

Trabalhadores de estabelecimentos de fast food abrangidos pela lei

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
- serviço de entrega
- segurança
- armazenamento de suprimentos ou equipamentos
- limpeza
- tarefas de manutenção de rotina



A lei é aplicada, independentemente de sua situação de imigração.

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. Veja abaixo.

Seus direitos



Cronograma de horário estimado e primeiro cronograma de horário de trabalho

Antes ou no primeiro dia de trabalho, o empregador deve fornecer a você:

- Cronogramas de horário por escrito para as primeiras duas semanas de trabalho com horas, datas, horários de início e término e locais dos turnos.
- “Estimativa de boa-fé” por escrito (dias, horas, duração, locais nos quais você pode esperar trabalhar durante seu contrato de trabalho). Seu empregador deve fornecer uma estimativa atualizada caso a estimativa seja alterada.



Prioridade para trabalho de turnos abertos

Antes de contratar um novo funcionário quando novos turnos são disponibilizados, o empregador deve:

- Anunciar os turnos aos trabalhadores existentes em Nova York primeiro, afixando as informações em seu local de trabalho e enviando eletronicamente as informações diretamente a você, podendo incluir texto ou e-mail.
- Dar prioridade ao trabalho de turnos abertos para trabalhadores no local de trabalho onde os turnos estejam disponíveis.
- Dar os turnos para trabalhadores interessados de outros locais de trabalho somente quando não houver aceitação de nenhum trabalhador ou não houver número suficiente de trabalhadores do local de trabalho.

Seu empregador somente pode contratar novos trabalhadores, se nenhum trabalhador atual de Nova York aceitar os turnos dentro do prazo publicado.



Aviso do cronograma de horário de trabalho com duas semanas de antecedência

Seu empregador deve entregar seu cronograma de horário de trabalho por escrito, pelo menos 14 dias antes de seu primeiro turno no cronograma. Os cronogramas de horário devem incluir pelo menos sete dias consecutivos, com datas, horários de início e término dos turnos e os locais de todos os turnos. Se houver mudanças no cronograma, o empregador deverá entrar em contato com todos os trabalhadores afetados em um período de 24 horas ou assim que possível.



Consentimento e adicional de \$100 para turnos de “Clopening”

Seu empregador não pode escalar você para trabalhar em dois turnos em dois dias, em que o primeiro turno termina no final do dia e há menos de 11 horas entre os turnos (prática denominada “clopening”, que ocorre quando um mesmo funcionário encerra o expediente e o abre outro expediente no dia seguinte), A MENOS QUE você concorde por escrito E receba um adicional de \$100 para trabalhar no turno.



Consentimento e pagamento adicional para alterações de última hora no cronograma

Seu empregador não pode fazer alterações no cronograma de horário em um período de 14 dias antes de alteração entrar em vigor sem seu consentimento por escrito e sem pagar os seguintes adicionais:

Antecedência do aviso	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. Seu empregador encerra o expediente 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. Você solicita uma mudança no cronograma de horário para um turno específico.
3. Você troca de turno com outro funcionário.
4. Seu empregador deve pagar hora extra pela mudança de turno.

Registro de reclamação

O gabinete de políticas e normas de trabalho (OLPS) do departamento de assuntos do consumidor (DCA) aplica a Fair Workweek Law e outras leis trabalhistas de Nova York.

Para registrar uma queixa 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”. O OLPS fará uma investigação e tentará resolver sua reclamação. **O OLPS manterá sua identidade confidencial a menos que a divulgação seja necessária para concluir uma investigação ou seja exigida por lei.**

Você também pode ajuizar uma ação. No entanto, não é possível 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”.



Consumer
Affairs

Bill de Blasio
Mayor

Lorelei Salas
Commissioner

*Seu empregador também deve afixar esse aviso no idioma principal de pelo menos 5% dos trabalhadores em seu local de trabalho, se disponível no site do DCA.