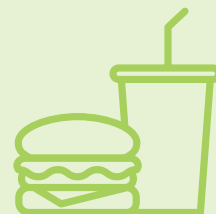


**A FAIR
W-ORKWEEK LAW
DE NOVA YORK
PROTEGE OS
TRABALHADORES
DE FAST-FOOD**

O Departamento de Proteção ao Consumidor e Trabalhador (DCWP) faz cumprir a Fair Workweek Law de Nova York, que protege os trabalhadores de fast-food. O DCWP criou esta visão geral para empregadores e funcionários. Inclui novos direitos importantes. Acesse nyc.gov/workers para obter mais informações, incluindo Perguntas frequentes.

NOTA:

- Os empregadores não podem punir, penalizar, retaliar os funcionários nem tomar qualquer ação contra eles que possa impedi-los ou desencorajá-los de exercer seus direitos sob a lei de Nova York. Os trabalhadores devem entrar em contato imediatamente com o Departamento de Proteção ao Consumidor e Trabalhador (DCWP) em caso de retaliação. Veja o verso do folheto.
- A lei de Nova York abrange os trabalhadores independentemente do status de imigração.



Sobre a Fair Workweek Law de Nova York

Em vigor desde 26 de novembro de 2017

Os empregadores devem proporcionar aos trabalhadores cronogramas de horário de trabalho previsíveis e a chance de trabalhar mais horas antes de contratar novos trabalhadores.

***NOVO* Em vigor desde 4 de julho de 2021**

Os empregadores de fast-food não podem demitir ou dispensar trabalhadores ou reduzir as suas horas de trabalho em mais de 15% sem justa causa ou uma razão econômica legítima.

Empregadores cobertos

Empregadores—incluindo subcontratados e empresas de ajuda temporária—cujos trabalhadores executam certas tarefas em um estabelecimento de fast-food em Nova York. *Consulte a seção Funcionários cobertos.*

Um estabelecimento de fast-food:

- Serve principalmente alimentos e bebidas.
- É onde os clientes pagam antes de comer dentro ou fora das instalações.
- Oferece atendimento limitado.
- Faz parte de uma cadeia. E
- É um entre 30 ou mais estabelecimentos em nível nacional, incluindo como parte de uma empresa integrada ou como franquias de propriedade independente.

Os estabelecimentos de fast-food localizados dentro de outros tipos de estabelecimentos, como shoppings, são cobertos pela lei de Nova York.

Empregados cobertos

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

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

Aviso de direitos

Os empregadores devem afixar o aviso descrito abaixo onde os funcionários possam vê-lo facilmente em cada local de trabalho em Nova York.

- DIREITOS DOS TRABALHADORES DE FAST-FOOD DE NOVA YORK

Os empregadores devem afixar este aviso em inglês e em qualquer idioma que seja o idioma principal de pelo menos 5% dos trabalhadores em um local de trabalho, se disponível no site do DCWP em nyc.gov/workers.

Visão geral dos direitos dos funcionários

Em vigor desde 26 de novembro de 2017



Cronogramas regulares e de primeiro trabalho por escrito no primeiro dia de trabalho ou antes dele



Aviso com 14 dias (2 semanas) de antecedência do cronograma de trabalho

Consentimento por escrito do trabalhador para qualquer acréscimo a um cronograma escrito no prazo de 14 dias após o início do turno



Pagamento de prêmio por todas as mudanças de cronograma com menos de 14 dias de antecedência – VEJA A TABELA ABAIXO



Consentimento por escrito do trabalhador mais prêmio de \$100 para trabalhar em turnos *clopening**



Prioridade para trabalhadores dispensados ou atuais para trabalhar em turnos recentemente disponíveis antes de o empregador contratar novos funcionários

*Um *clopening* envolve trabalhar 2 turnos ao longo de 2 dias, quando o primeiro turno termina em um dia e há menos de 11 horas entre os turnos.

NOVO Em vigor desde 4 de julho de 2021



Sem demissão após período de experiência de 30 dias sem justa causa

- Os empregadores devem dar aos trabalhadores um novo treinamento e uma oportunidade de melhorar.
- Se não houver melhoria, os empregadores só podem demitir trabalhadores depois de dar a eles vários avisos disciplinares em um ano.
- Múltiplos avisos não são necessários para falha notória (evidente) no desempenho de funções de trabalho ou má conduta.



Sem dispensas, a menos que o empregador esteja fechando ou se reorganizando devido a uma desaceleração nos negócios

- As dispensas devem ser na ordem inversa ao tempo de serviço, com os trabalhadores mais antigos dispensados por último.
- Funcionários dispensados têm prioridade para trabalhar em novos turnos.



Explicação por escrito do empregador para demissão, redução de horas ou dispensa por justa causa ou razões econômicas

Valores de pagamento de prêmio para mudanças de cronograma de última hora pelo empregador:

Quantidade de avisos	Valor para horas adicionais	Valor se não houver impacto nas horas	Valor para horas reduzidas
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

Você não desiste do seu direito ao pagamento do prêmio quando concorda com uma mudança de cronograma.

O pagamento do prêmio não é exigido quando:

- O empregador fecha devido a: ameaças à segurança do trabalhador ou à propriedade do empregador; falha de serviço público; paralisação do transporte público; incêndio, inundação ou outro desastre natural; estado de emergência declarado pelo governo.
- O trabalhador solicita por escrito uma mudança para um turno.
- O trabalhador troca turnos com outro funcionário.
- O empregador deve pagar horas extras para uma mudança de turno.

Manutenção de registros

Os empregadores devem reter por três (3) anos os registros eletrônicos de conformidade descritos abaixo. Se um empregador deixar de manter ou produzir registros, os funcionários recebem uma “presunção refutável” em seu favor quando apresentam sua reclamação no tribunal. Isso significa que recairá sobre os empregadores o ônus de mostrar que não violaram a lei de Nova York.

Em vigor desde 26 de novembro de 2017

O empregador deve manter registros de:

- **Horas de cada semana** do trabalhador
- **Turnos trabalhados** de cada trabalhador, incluindo data, horário e local
- **Cada cronograma regular** fornecido aos trabalhadores
- **Consentimento por escrito** dos trabalhadores para trabalhar *clopenings* e mudanças de cronograma quando exigidas
- **Cada cronograma por escrito** fornecido aos trabalhadores
- **Todos os pagamentos de prêmios** aos trabalhadores, incluindo datas e valores

***NOVO* Em vigor desde 4 de julho de 2021**

O empregador deve manter registros para mostrar:

- **Justa causa** para demissão de funcionário
- **Justificativa econômica legítima** para dispensas de funcionários
- **Avisos de rescisão, dispensa ou redução de horas** fornecidos aos trabalhadores
- Tentativas de **recontratar trabalhadores dispensados ou oferecer mais horas a eles**

Reclamações

➡ **Apresentar uma reclamação junto ao DCWP**

Acesse nyc.gov/workers ou ligue para **311** (212-NEW-YORK fora de Nova York) e peça por “Fair Workweek Law”

O DCWP conduzirá uma investigação e tentará resolver a reclamação. O DCWP manterá confidencial a identidade do reclamante, a menos que a divulgação seja exigida por lei.

A partir de 2 de setembro de 2021, o DCWP pode aceitar reclamações sobre demissão indevida.

➡ **Apresentar uma ação no tribunal**

Nota: os funcionários não podem ter uma reclamação com o DCWP e uma reclamação no tribunal ao mesmo tempo.

A partir de 4 de julho de 2021, os trabalhadores que acreditam que foram demitidos sem justa causa ou dispensados sem uma razão econômica legítima podem apresentar uma reclamação no tribunal estadual e buscar reintegração, pagamento atrasado e outras medidas de reparação.

➡ **Abrir um processo de arbitragem** (novas disposições apenas)

A partir de 1º de janeiro de 2022, os trabalhadores que acreditarem que foram demitidos sem justa causa ou dispensados sem razão econômica legítima podem solicitar arbitragem por meio de programa administrado pelo DCWP.

Entrar em contato com o DCWP

Acesse nyc.gov/workers, envie e-mail para OLPS@dca.nyc.gov ou ligue para **311** e peça por “Fair Workweek Law”.

