

# VOCÊ TEM DIREITO A UM CRONOGRAMA DE HORÁRIO DE TRABALHO PREVISÍVEL

De acordo com a Fair Workweek Law de Nova York, alguns empregadores do varejo devem proporcionar cronogramas de horário de trabalho previsíveis aos funcionários. Os varejistas devem afixar esse aviso onde os funcionários possam facilmente vê-lo em todos os locais de trabalho de Nova York.\*

## Funcionários do varejo abrangidos pela lei

Todos os funcionários que trabalham em um negócio varejista que vende principalmente bens de consumo e emprega pelo menos 20 trabalhadores em Nova York.

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

## Funcionários do varejo NÃO abrangidos pela lei

Funcionários abrangidos por determinados contratos coletivos de trabalho.



**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

72

### Aviso do cronograma de horário de trabalho com 72 horas de antecedência

O empregador deve:

- Entregar seu cronograma de horário de trabalho por escrito pelo menos 72 horas antes do início do cronograma na forma como seu empregador geralmente entra em contato com você, podendo ser por meio de texto e e-mail.
- Afixar o cronograma de horário em seu local de trabalho onde todos os trabalhadores possam vê-lo.
- Incluir datas, horários de início e término dos turnos e os locais de todos os turnos no cronograma de trabalho.
- Atualizar e afixar novamente o cronograma de horário e entrar em contato com todos os trabalhadores afetados caso haja mudanças no cronograma.



### Sem adições de turnos com aviso de menos de 72 horas de antecedência

Se o empregador quiser adicionar horas ou turnos a seu cronograma de horário em um período de menos de 72 horas antes da alteração, você tem o direito de aceitar ou recusar a alteração. Caso aceite um turno adicional, você deve fazer isso por escrito.



### Sem cancelamentos de turnos com aviso em um período de menos de 72 horas de antecedência

O empregador não pode cancelar um turno em um período de menos de 72 horas antes do início do turno.

#### Exceções:

O empregador pode mudar seu cronograma de horário com aviso de em um período de menos de 72 horas de antecedência devido a encerramento de expediente nas seguintes circunstâncias:

- 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

Mediante sua solicitação, o empregador também pode conceder tempo livre ou permitir que você troque de turno com outro funcionário do varejo.



### Sem turnos de plantão

O empregador não pode exigir que você:

- Esteja pronto e disponível para trabalhar a qualquer hora que o empregador quiser, independentemente de realmente trabalhar ou comparecer ao trabalho.
- Compareça no prazo de 72 horas de um turno programado para descobrir, se você deve trabalhar no 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](http://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](http://nyc.gov/dca), envie um e-mail para [FWW@dca.nyc.gov](mailto: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.