

DIREITOS DOS TRABALHADORES DE FAST FOOD DE NOVA YORK

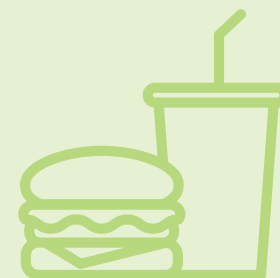
De acordo com a **Fair Workweek Law** de Nova York, os empregadores devem proporcionar aos trabalhadores cronogramas de horário de trabalho previsíveis e a chance de trabalhar mais horas. **A lei agora proíbe demissão injusta.** Especificamente, os empregadores não podem despedir ou cortar trabalhadores ou reduzir as suas horas de trabalho em mais de 15% sem justa causa ou uma razão econômica legítima. Os empregadores devem afixar este aviso onde os funcionários possam vê-lo facilmente em cada local de trabalho em Nova York.

Trabalhadores de fast food abrangidos pela lei

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

A lei é aplicada independentemente do status de imigração.



Seus direitos



Sem demissão ou redução de horas sem justa causa (Em vigor a partir de 4/julho/2021)

Exceto para comportamento ilegal ou perigoso, os empregadores:

- Devem dar aos trabalhadores que passaram no período de experiência um novo treinamento e uma oportunidade de melhorar.
- Só podem demitir trabalhadores com baixo desempenho depois de dar a eles vários avisos disciplinares em um ano.



Sem dispensas, exceto por razões econômicas (Em vigor a partir de 4/julho/2021)

As dispensas devem ser na ordem inversa ao tempo de serviço, com os trabalhadores mais antigos dispensados por último.



Prioridade para trabalhadores demitidos ou atuais para trabalhar em turnos recentemente disponíveis

- Seu empregador deve anunciar turnos abertos em cartazes no restaurante e por mensagem de texto ou e-mail.
- Seu empregador só pode contratar novos trabalhadores se nenhum trabalhador dispensado ou atual de Nova York aceitar os turnos no prazo anunciado.



Explicação por escrito para demissão, redução de horas ou dispensa (Em vigor a partir de 4/julho/2021)



Cronograma regular de longo prazo escrito

Seu cronograma regular deve ser estável semana após semana, para que você saiba quando deverá trabalhar. Seu empregador deve fornecer a você um cronograma regular atualizado se houver alterações.



Aviso com 2 semanas de antecedência do cronograma de trabalho

Os cronogramas devem mostrar todos os turnos de pelo menos 7 dias corridos e refletir seu cronograma regular, a menos que você tenha solicitado ou concordado com quaisquer alterações.



\$100 de prêmio para trabalhar em turnos de "clopening" e o direito de dizer não

Um "clopening" envolve o fechamento e a abertura de um restaurante em turnos consecutivos. Você pode concordar em trabalhar e receber um pagamento especial ou pode recusar.



Pagamento de prêmio por mudanças de cronograma pelo empregador com aviso com menos de 14 dias de antecedência e o direito de dizer não a horas adicionais

Quantidade de notificação	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 dias 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:

1. Seu 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.
2. Você solicita por escrito uma mudança de horário para um turno.
3. Você troca turnos com outro funcionário.
4. Seu empregador deve pagar horas extras para uma mudança de turno.

Sem retaliação

É ilegal punir ou demitir funcionários por exercerem seus direitos perante a lei. Os trabalhadores devem entrar em contato imediatamente com o Departamento de Proteção ao Consumidor e Trabalhador (DCWP) sobre retaliação.

Registre uma reclamação

O Departamento de Proteção ao Consumidor e Trabalhador (DCWP) faz cumprir a lei. Para obter mais informações ou registrar uma reclamação:

- Acesse [nyc.gov/workers](https://www.nyc.gov/workers)
- Entre em contato com **311** (212-NEW-YORK fora de Nova York) e peça por "Fair Workweek Law"
- E-mail OLPS@dca.nyc.gov

O DCWP manterá sua identidade confidencial, a menos que a divulgação seja exigida por lei.

Você também pode entrar com uma ação no tribunal. No entanto, você não pode ter uma reclamação com o DCWP e uma reclamação no tribunal ao mesmo tempo.