

As datas de vigência variam, começando em 1º de julho de 2020

A missão do Office of Labor Standards (OLS, Departamento de Regulamentação Trabalhista) é fazer avançar as normas trabalhistas através de um envolvimento ponderado da comunidade e do meio empresarial, de uma aplicação estratégica e do desenvolvimento de políticas inovadoras, com um compromisso com a justiça racial e social.



Este cartaz deve ser afixado em uma área visível no local de trabalho, em inglês e no(s) idioma(s) falado(s) pelos funcionários. O Office of Labor Standards fornece traduções, interpretações e acomodações para pessoas com deficiência.

Aviso sobre os Direitos de Funcionários de Empresas Hoteleiras Auxiliares 2023

Isso se aplica a você?

O QUE É UMA "EMPRESA HOTELEIRA AUXILIAR"? (AHB, da sigla em inglês)?

Uma empresa é considerada uma AHB se tiver um destes tipos de relacionamento com um hotel:

1. A empresa costuma ser contratada por um hotel para fornecer serviços aos hóspedes;
2. A empresa aluga um espaço no hotel para fornecer serviços aos hóspedes; ou
3. A empresa tem uma entrada pelo hotel e fornece alimentos e bebidas aos hóspedes e ao público.

Os serviços cobertos incluem aqueles que são oferecidos em conjunto com a hospedagem de curto prazo do hotel, ou seja, fornecimento de comida ou bebida, recreação, salas de conferência e convenção, lavanderia e estacionamento.

Para obter mais detalhes sobre se a empresa para a qual você trabalha pode ser considerada uma AHB, visite o site do Office of Labor Standards.

SMC nº 14.26.

Proteção contra violência

PROTEGE OS FUNCIONÁRIOS CONTRA ATOS VIOLENTOS OU DE ASSÉDIO POR PARTE DOS HÓSPEDES

A QUEM SE APLICA?

Funcionários horistas de uma AHB com um relacionamento com um hotel com 60 ou mais quartos de hóspedes

OS FUNCIONÁRIOS TÊM DIREITO A:

- Acesso a um botão de pânico (fornecido pelo hotel) se trabalharem ou fizerem entregas nos quartos de hóspedes do hotel;
- Denunciarem conduta violenta ou de assédio a seu empregador;
- Serem protegidos contra conduta violenta ou assédio por parte dos hóspedes do hotel;
- Não serem designados para trabalhar ou fazer entregas no quarto de um hóspede se esse hóspede do hotel tiver sido denunciado por conduta violenta ou de assédio.

SE UM(A) FUNCIONÁRIO(A) TIVER PASSADO POR UMA EXPERIÊNCIA DE CONDUTA ALEGADAMENTE VIOLENTA OU ASSEDIANTE POR PARTE DE HÓSPEDES, ELE/ELA TEM O DIREITO DE:

- Ser realocado para uma área de trabalho diferente, à sua escolha;
- Receber horas remuneradas para conversar com as autoridades policiais e uma pessoa de apoio à escolha do funcionário;
- Ter acesso ao King County Sexual Assault Resource Center (Centro de Recursos referente a Assédio Sexual do Condado de King) para serviços de apoio, recursos e/ou encaminhamentos CALL (linha disponível 24 horas por dia): 1-888-998-6423
- Ter acesso a um defensor público por ser vítima de crime, conforme previsto no Código Revisado de Washington nº 7.69.030

SMC nº 14.28

Acesso à assistência médica

EXIGE QUE OS EMPREGADORES TENHAM DESPESAS DE SAÚDE

A QUEM SE APLICA?

Funcionários horistas que (1) trabalham para uma AHB com 50 ou mais funcionários em um relacionamento com um hotel com 100 ou mais quartos, e (2) trabalham em média 80 ou mais horas por mês. Não se aplica a supervisores, gerentes ou a determinados funcionários que ajudam a estabelecer as políticas de gestão sobre as relações trabalhistas.

OS FUNCIONÁRIOS TÊM DIREITO A:

- Melhor acesso a cuidados médicos por meio de despesas de saúde de responsabilidade do empregador;
- Os empregadores podem ter as despesas por um ou mais dos seguintes meios:
 - (1) pagamentos de renda comum;
 - (2) pagamentos para um plano de seguro-saúde mantido pelo empregador; e/ou
 - (3) pagamentos de planos de saúde com benefícios fiscais (por exemplo, conta-poupança saúde).

VALORES ⁺ 2023	
Despesa Mensal	Composição familiar
US\$ 518	Funcionário(a) solteiro(a)
US\$ 881	Funcionário(a) solteiro(a) com dependentes
US\$ 1,036	Funcionário(a) com parceiro(a), sem dependentes
US\$ 1,555	Funcionário(a) com parceiro(a) e dependentes

⁺As tarifas para cada ano fiscal são anunciadas o mais tardar até 30 de junho do ano anterior

SMC nº 14.29

Manutenção de empregos

REQUER A MANUTENÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS APÓS UMA MUDANÇA DE PROPRIEDADE

A QUEM SE APLICA?

Funcionários horistas que (1) trabalham para uma AHB com 50 ou mais funcionários em um relacionamento com um hotel com 60 ou mais quartos de hóspedes e (2) trabalharam para a AHB por pelo menos 30 dias antes da venda da AHB. Não se aplica a supervisores, gerentes ou a determinados funcionários que ajudam a estabelecer as políticas de gestão sobre as relações trabalhistas.

OS FUNCIONÁRIOS TÊM DIREITO A:

- Serem comunicados sobre o fato de a empresa estar mudando de proprietário;
- Uma oferta de emprego feita por escrito com o novo empregador (ofertas com base nas anteriores);
- Noventa dias de vínculo empregatício com o novo empregador, a menos que haja justa causa para desligar o funcionário ou haja necessidade de demissões (dispensas por idade);
- Uma avaliação de desempenho pelo período de 90 dias.

Acesse o site para mais detalhes sobre as datas de vigência de cada lei.

Conheça seus direitos como funcionário

É PROIBIDA RETALIAÇÃO: Essas leis protegem os funcionários contra retaliações que possam sofrer por desfrutarem ou exercerem esses direitos.

DIREITO DE APRESENTAR QUEIXA: Os funcionários têm o direito de fazer uma reclamação ao OLS ou entrar com um processo judicial se um empregador violar estas leis.

Contato:

OFFICE OF LABOR STANDARDS

Empregadores

Obter assistência de conformidade e/ou receber treinamento

Funcionários

Registrar uma reclamação junto ao OLS ou entrar com um processo judicial

206-256-5297

www.seattle.gov/laborstandards