

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 2021

### 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\* 2021

Despesa Mensal	Composição familiar
US\$ 437	Funcionário(a) solteiro(a)
US\$ 743	Funcionário(a) solteiro(a) com dependentes
US\$ 874	Funcionário(a) com parceiro(a), sem dependentes
US\$ 1.310	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](http://www.seattle.gov/laborstandards)

810 THIRD AVE, SUITE 375 SEATTLE, WA 98104 | HORAS: DAS 8H ÀS 17H (SEGUNDA A SEXTA) | [LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV](mailto:LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV)

