ESSAS LEIS PROTEGEM OS FUNCIONÁRIOS INDEPENDENTEMENTE DO STATUS DE IMIGRAÇÃO DELES. OS EMPREGADORES ENVOLVIDOS DEVEM OBEDECER A ESTAS LEIS. RETALIAÇÃO É ILEGAL.

As leis entram em vigor 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 dos Funcionários da Rede Hoteleira 2026

Proteção contra violência

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

A QUEM SE APLICA?

Funcionários horistas que trabalham em hotéis com 60 ou mais quartos

OS FUNCIONÁRIOS TÊM DIREITO A:

- Um botão de pânico se trabalharem ou fazerem entregas nos quartos de hóspedes do hotel;
- Serem protegidos contra conduta violenta ou assédio por parte dos hóspedes do hotel;
- Denunciarem conduta violenta ou de assédio a seu empregador;
- 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.

UM FUNCIONÁRIO QUE TENHA PASSADO POR UMA EXPERIÊNCIA DE CONDUTA ALEGADAMENTE VIOLENTA OU ASSEDIANTE POR PARTE DE HÓSPEDES TEM O DIREITO DE:

- Ser realocado para uma área de trabalho diferente, à sua escolha;
- Receber até 16 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

Manutenção de empregos

REQUER A MANUTENÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS APÓS UMA MUDANÇA DE PROPRIEDADE

A QUEM SE APLICA?

Funcionários horistas que trabalharam em um hotel com 60 ou mais quartos por pelo menos 30 dias antes da venda do estabelecimento. 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.

Limites de carga de trabalho

LIMITES DE CARGA DE TRABALHO QUANTO À LIMPEZA DOS QUARTOS

A QUEM SE APLICA?

Funcionários horistas que limpam quartos em um hotel com 100 ou mais quartos de hóspedes

OS FUNCIONÁRIOS TÊM DIREITO A:

- Limpar no máximo 418 m² (4.500 pés quadrados) de quartos de hóspedes em um dia de 8 horas (subdividido em menos horas);
- Recusar-se a limpar mais do que o espaço máximo permitido;
- Receber o triplo do valor por limpar mais do que o espaço máximo permitido para a limpeza (na maioria das circunstâncias).

Acesso à assistência médica

EXIGE QUE OS EMPREGADORES TENHAM DESPESAS DE SAÚDE

A QUEM SE APLICA?

Funcionários horistas que trabalham em média 80 horas ou mais por mês em um hotel com 100 ou mais quartos. 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† 2026	
Despesa Mensal	**Composição familiar**
US$ 612	Funcionário(a) solteiro(a)
US$ 1,043	Funcionário(a) solteiro(a) com dependentes
US$ 1.225	Funcionário(a) com parceiro(a), sem dependentes
US$ 1.837	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

Se o empregador oferecer cobertura de seguro-saúde, a portaria entrará em vigor na data do primeiro período aberto de inscrição do empregador que ocorrer após o dia 1º de julho de 2020.

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

810 THIRD AVE, SUITE 375 SEATTLE, WA 98104 | LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV