

Manual dos Direitos dos Trabalhadores



Centro de Trabalhadores WNYCOSH

2495 Main Street, Suíte 438

Buffalo, NY 14214

Telefone: (716) 833-5416

www.wnycosh.org

Linha direta do Centro de Trabalhadores WNYCOSH

(716) 206-3550

info@wnycosh.org

MANUAL DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES	1
INTRODUÇÃO	3
SALÁRIOS E HORAS	4
DESPEDIMENTO	8
SAÚDE E SEGURANÇA	12
SEU DIREITO DE FORMAR UM SINDICATO	16
LICENÇA MÉDICA E FAMILIAR	19
LICENÇA MÉDICA REMUNERADA DO ESTADO DE NOVA YORK	21
LICENÇA PRÉ-NATAL REMUNERADA DO ESTADO DE NOVA YORK	23
LICENÇA FAMILIAR REMUNERADA DO ESTADO DE NOVA YORK	24
DISCRIMINAÇÃO	26
ASSÉDIO SEXUAL	29
ACOMODAÇÕES PARA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	32
DE ACORDO COM A LEI DE DIREITOS HUMANOS DO ESTADO DE NOVA YORK, VOCÊ ESTÁ PROTEGIDO CONTRA DISCRIMINAÇÃO COM BASE EM SEU STATUS DE VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.	32
DEFICIÊNCIA E ACOMODAÇÃO	34
ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO	36
TRABALHADORES ADOLESCENTES	38
SEGURO DE ACIDENTES DE TRABALHO	41
BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ DO ESTADO DE NOVA YORK	45
SEGURO DESEMPREGO	47
REGISTO CRIMINAL	50
DIREITOS PESSOAIS	52

Introdução

Este manual fornece informações básicas sobre os direitos dos trabalhadores no estado de Nova York, fontes mais detalhadas de informação e assistência e sugestões para expressar suas preocupações e fazer valer seus direitos no local de trabalho. Nós nos esforçamos para fornecer informações úteis e precisas neste manual, mas as leis e procedimentos mudam com frequência. As informações são baseadas em leis estaduais e federais e estão atualizadas em abril de 2025.

O Centro de Trabalhadores do Conselho de Segurança e Saúde Ocupacional do Oeste de Nova York (WNYCOSH) fornece aos trabalhadores informações, assistência técnica, educação sobre os direitos dos trabalhadores, treinamento em saúde e segurança, desenvolvimento de liderança, defesa dos trabalhadores e construção de coalizões/movimentos.

A WNYCOSH foi fundada em 1979 por ativistas trabalhistas, ambientais e de saúde pública. A conferência de fundação foi organizada para aumentar a conscientização pública sobre a exposição tóxica e doenças no Love Canal e na fábrica da Goodyear em Niagara Falls, Nova York. Por mais de 45 anos, a WNYCOSH construiu uma base de membros composta por sindicatos, ativistas de saúde e segurança, defensores da saúde pública e indivíduos. A WNYCOSH treinou mais de 50.000 trabalhadores por meio de treinamento direto para identificar, avaliar e controlar riscos e criar um ambiente de trabalho mais seguro.

Ao lidar com milhares de trabalhadores ofendidos, irritados e assustados nos últimos 45 anos, ficamos chocados com a baixa conscientização pública sobre os direitos dos trabalhadores, alarmados com a frequência com que os empregadores tratam os funcionários de forma desrespeitosa e injusta, e surpresos que os trabalhadores não tenham acesso a um único manual ou brochura que forneça um resumo dos direitos trabalhistas no Oeste do Ocidente Nova Iorque. Esperamos ter conseguido produzir esse manual.

Sem dúvida, a melhor defesa contra empregadores que negociam os direitos dos trabalhadores com fins lucrativos, ou que têm baixos padrões éticos ou más intenções, é organizar um sindicato no local de trabalho, o que contribuirá muito para garantir a dignidade e os direitos no trabalho.

Se você não tem um sindicato, ainda pode fazer o que for necessário para exercer seu direito a um tratamento justo. Você pode coletar informações sobre seus direitos e as leis que regem as ações de seu empregador; avaliar a melhor forma de responder; documentar o problema; obter encaminhamentos para o governo correto e agências não governamentais relevantes para assistência; e obter apoio da comunidade e do emprego para defender seu caso.

Embora este manual possa ajudá-lo nesse processo, fornecendo informações gerais e você deve usá-lo apenas como um guia. O guia não deve oferecer aconselhamento jurídico sobre a conduta específica de um empregador ou sobre as ações de qualquer agência pública ou privada. Uma descrição detalhada de cada disposição ou interpretação das leis e políticas descritas nestas páginas está além do escopo deste livreto. **Se você tiver alguma dúvida sobre sua situação específica, consulte um advogado ou ligue para o WNYCOSH Worker Center se tiver alguma dúvida sobre sua situação específica.**

Salários e Horas

Qual é o salário-mínimo que devo receber?

No oeste de Nova York, todos os trabalhadores devem receber um salário-mínimo de US\$ 15.50 por hora (a partir de 1º de janeiro de 2024) por qualquer trabalho que realizem até 40 horas por semana. O salário-mínimo varia de acordo com a região. Para uma análise detalhada, veja [aqui](#).

Geralmente, mesmo que você seja pago por peça, ou seja, pelo sistema de pagamento em que os funcionários são remunerados com base no número de unidades que produzem ou pelas tarefas que realizam, seu salário deve ser em média pelo menos o salário-mínimo para todas as horas trabalhadas na semana trabalhada. Existem algumas exceções a este requisito. Babás de meio período e monitores de acampamento estão isentos, e os trabalhadores de restaurantes e serviços de alimentação de hotéis podem receber um salário mais baixo (especificamente, US\$ 10.35 por hora em 31 de dezembro de 2024), desde que a soma de suas gorjetas e salário seja pelo menos igual ao salário-mínimo.

Para obter informações mais detalhadas sobre os salários dos trabalhadores da indústria hoteleira, visite o site [aqui](#). do Estado de Nova York. Por favor, note que os trabalhadores do hotel, exceto os que trabalham no serviço de restauração, estão sujeitos a diferentes valores de gorjeta

O que são horas extras e quanto devo receber?

Se você trabalha mais de 40 horas por semana, deve receber 1,5 vezes sua taxa normal para cada hora extra. Por exemplo, se seu salário regular for de US\$ 20/hora, você deve receber US\$ 30 por cada hora extra. Alguns funcionários, como alguns assalariados e profissionais, estão isentos da exigência de pagamento de horas extras. No entanto, muitos assalariados têm direito ao pagamento de horas extras por trabalhar mais de 40 horas por semana se não estiverem envolvidos na gestão do negócio ou na determinação de seu curso ou políticas gerais. Outros funcionários, como auxiliares de saúde domiciliar e trabalhadores domésticos residentes, só têm direito a 1,5 vezes o salário-mínimo estadual, não o salário normal, por horas extras. Os trabalhadores domésticos que residem na casa do empregador também não têm direito ao pagamento de horas extras até que tenham trabalhado pelo menos 44 horas por semana.

O que é "tempo compensatório"? Meu empregador pode usá-lo em vez de me pagar horas extras?

O tempo compensatório é uma folga do trabalho que é dada em vez de pagar horas extras. Para a maioria dos funcionários horistas do setor privado, é ilegal conceder tempo compensatório em vez de pagar horas extras (mesmo que o funcionário solicite). Há exceções para funcionários públicos, com certas condições. Uma excelente análise deste tópico pode ser encontrada [aqui](#).

¹ Esses aumentos salariais se aplicam apenas a trabalhadores fora da área metropolitana da cidade de Nova York. Aqueles que trabalham na cidade ou perto dela têm um esquema de salário mínimo diferente, que pode ser encontrado [aqui](#).

Quando preciso ser pago?

Os trabalhadores devem ser pagos em dia. Na maioria dos casos, isso significa a cada uma ou duas semanas. Seu pagamento deve ser para todo o tempo trabalhado, incluindo atividades que os empregadores às vezes declaram "fora do horário", como contar o dinheiro do caixa depois de terminar seu turno, configurar máquinas, tarefas de aprendizado ou relatar aos trabalhadores no próximo turno. Os vendedores com comissão devem ser pagos pelo menos uma vez por mês e até o último dia do mês seguinte ao mês em que ganharam suas comissões.

Como posso saber se estou recebendo o que me foi prometido?

A lei trabalhista do estado de Nova York exige que você seja notificado por escrito, em um idioma que você entenda, sobre seu salário básico e taxas de horas extras (se aplicável) e o dia de pagamento normal. Você deve receber o aviso antes de começar a trabalhar no trabalho e deve assinar uma declaração de que recebeu o aviso.

O que eles podem deduzir do meu salário que não podem deduzir?

A maioria dos contracheques deduz algum dinheiro, e seu empregador deve lhe dar uma declaração por escrito informando o que está sendo tirado de você. O seguinte pode ser deduzido: Previdência Social, impostos (um valor baseado nas informações que você já forneceu ao empregador em seus formulários de retenção de impostos) e qualquer penhora de salário ou pagamentos judiciais de pensão alimentícia. Outros pagamentos também podem ser deduzidos com autorização prévia por escrito: seguro de saúde ou invalidez, contribuições sindicais, pensões, pagamentos à United Way ou contribuições para o plano 401(K), por exemplo. Em alguns casos (principalmente trabalhadores de hotéis, restaurantes e agricultores), os empregadores também podem deduzir dinheiro do seu salário para refeições ou hospedagem: no entanto, o valor desses subsídios adicionados ao seu pagamento por hora deve ser igual ou superior ao salário-mínimo. É ilegal para o seu empregador exigir subornos ou deduzir pagamentos por bens roubados ou danificados, trabalho ruim ou ausências em caixas registradoras. O funcionário não pode ser forçado a pagar o custo de compra ou limpeza de uniformes se isso reduzir sua taxa horária abaixo do salário-mínimo.

O que é um contratante independente?

Os empregadores às vezes classificam erroneamente os funcionários como contratados independentes, quando na realidade são trabalhadores permanentes com direito a horas extraordinárias, compensação dos trabalhadores, desemprego e benefícios disponíveis. Como regra geral, alguém é um contratante independente **apenas** se atende a todos os seguintes requisitos:

- 1) trabalhos sem indicações usuais;
- 2) é livre para fornecer serviços semelhantes a outros clientes;
- 3) trabalha a título temporário;
- 4) está envolvido em um negócio, profissão ou comércio independente.

Os contratados independentes estão isentos de algumas das proteções dos trabalhadores regulares. Se você não tiver certeza se é um contratado independente ou acredita que seu empregador o classificou incorretamente, entre em contato com o Centro de trabalhadores WNYCOSH.

Meu chefe pode me fazer trabalhar nos fins de semana e no turno da noite?

Sim, você pode ser solicitado a trabalhar em horários inconvenientes. Se você tem mais de 18 anos, geralmente não há restrições sobre o número de horas que você pode trabalhar em um dia ou semana, ou em quais dias você pode para funcionar ou não. No entanto, a maioria dos trabalhadores tem direito a pelo menos um dia de folga (24 horas consecutivas) todas as semanas.

E quanto aos intervalos?

Você deve receber um período ininterrupto de intervalo para refeição de pelo menos 30 minutos se trabalhar em um turno de mais de 6 horas, não há obrigação legal para os empregadores pagarem pelos períodos de intervalo para refeições, a menos que você tenha que trabalhar durante esse período. Não há obrigação de receber quaisquer outras pausas ou pausas. No entanto, se um empregador oferecer pausas curtas, estas devem ser contabilizadas como tempo de trabalho.

Quanto tempo de férias ou licença médica é necessário?

Além da Lei Federal de Licença Médica e Familiar, Nova York tem a Lei de Licença Médica Remunerada, juntamente com a Licença Familiar Remunerada e a Licença Pré-Natal Remunerada. Você pode encontrar mais informações sobre essas leis em cada uma de suas seções. Não há obrigação de fornecer férias remuneradas, feriados ou licença pessoal além do que é exigido por lei. Os empregadores podem fornecê-los ou podem fornecê-los por meio de um contrato sindical. Os empregadores devem notificar os funcionários por escrito ou publicar políticas sobre esses benefícios no local de trabalho.

Sou um trabalhador imigrante/refugiado? Essas leis e regulamentos se aplicam a mim?

Em uma palavra, sim! Todos os trabalhadores, sejam imigrantes, refugiados ou nativos americanos, documentados ou não, eles são cobertos pelos mesmos estatutos. A Divisão de Política e Assuntos de Imigrantes do Departamento do Trabalho do Estado de Nova York (877-466-9757) pode ajudar com questões de trabalhadores imigrantes, e a Coalizão de Imigração de [Nova York](#) tem informações úteis relacionadas ao emprego. A página da WNYCOSH para trabalhadores imigrantes também pode responder a mais perguntas e inclui mais informações na seção Recursos.

O que posso fazer se não tiver recebido o que me é devido?

Entre em contato com o Centro de Trabalhadores WNYCOSH para obter assistência. Você também pode registrar uma reclamação sobre salários não pagos na Divisão de Padrões Trabalhistas do Departamento do Trabalho do Estado de Nova York. Ligue para um dos números de telefone abaixo para obter assistência ou visite o site do DOL [aqui](#). Nessa página, você pode baixar e imprimir o formulário oficial de reclamação.

Recursos

Para obter ajuda:

Departamento do Trabalho do Estado de Nova York

<https://dol.ny.gov/>

1(888) 469-7365

Departamento do Trabalho dos EUA

www.dol.gov

1(866) 487-2365

Para obter informações sobre o

Justiça no local de trabalho

<https://www.workplacefairness.org/payhours>

Despedimento

Acabei de ser demitido. Tenho o direito de lutar contra a demissão?

A resposta pode ser "sim" ou "não", dependendo da situação. Funcionários sindicalizados e muitos no setor público são protegidos por contratos ou políticas que proíbem a demissão sem justa causa. Os trabalhadores sindicalizados devem procurar imediatamente a assistência de um representante sindical em caso de demissão. A maioria dos empregadores não sindicalizados nos governos federal, estadual e local é coberta por várias leis do Serviço Civil que tratam de rescisão injusta. Os empregos não sindicalizados no setor privado são diferentes. Nova York é um estado de "emprego à vontade", o que significa que um empregador do setor privado pode demiti-lo praticamente sem um bom motivo, um motivo ruim ou nenhum, sem que você tenha nenhum recurso legal contra isso. Você pode ser demitido mesmo se for o funcionário mais sênior, seu desempenho for excepcional e seu atendimento for perfeito. Pode parecer terrivelmente injusto...! E é!

Mas eles violaram os procedimentos do manual do funcionário!

A rescisão em violação de um contrato de trabalho escrito ou implícito pode dar ao funcionário o direito de processar seu empregador por reintegração e perda de salários. Em alguns casos, descobriu-se que os manuais dos funcionários criam um contrato de trabalho implícito. Se a sua rescisão violar as condições listadas no manual, ligue para o Centro de Trabalhadores WNYCOSH.

Acho que há um problema de discriminação aqui ...

Os empregadores não podem demitir um funcionário por causa de raça, cor, credo, religião, gênero/sexo, identidade ou expressão de gênero, orientação sexual, nacionalidade, idade, antecedentes criminais, cidadania ou status de imigração, registro de condenação, estado civil, status militar, status familiar, status de violência doméstica, gravidez ou deficiência. Se você acredita que sua rescisão foi discriminatória, conforme definido acima, denuncie à Divisão de Direitos Humanos do Estado de Nova York ou à Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego dos EUA. Você também pode iniciar uma ação judicial privada.

Você também pode ser protegido se tiver sido discriminado com base em seu relacionamento ou associação com indivíduos que são membros de uma ou mais das categorias listadas acima.

Geralmente, os empregadores estão proibidos de discriminação com base em atividades políticas/recreativas fora do trabalho, desde que não interfiram em seus deveres de trabalho ou entrem em conflito com os negócios de seu empregador.

A discriminação com base na filiação sindical ou na atividade sindical também é protegida, mas como parte de seu direito à atividade concertada. Se você é membro de um sindicato, verifique com seu representante sindical ou sindicato local se você acha que está sendo discriminado por seu empregador por causa de sua filiação ou falta dela. Se você está sendo discriminado por organizar atividades, pode registrar uma reclamação no Conselho Nacional de Relações Trabalhistas ou entrar em contato com o Centro dos Trabalhadores para obter ajuda com as próximas etapas.

A Seção 215-A da Lei do Trabalho proíbe a discriminação contra funcionários por não cumprirem certas cotas de bilhetes. A lei abrange oficiais de estacionamento, policiais e outros funcionários que emitem multas por violar as leis. Leia mais sobre isso [aqui](#).

Que outras circunstâncias poderiam tornar a rescisão ilegal?

Se sua rescisão foi uma retaliação por ser um denunciante, ou seja, por relatar a um supervisor ou órgão público alguma violação da lei que cria e apresenta um perigo substancial e específico à saúde ou segurança pública (ou recusar-se a se envolver em tal conduta ilegal), você deve consultar um advogado ou entrar em contato com a agência apropriada. Os exemplos incluem denunciar seu empregador à Agência de Proteção Ambiental por despejo ilegal de resíduos tóxicos, registrar uma reclamação na OSHA ou levantar preocupações com a segurança no local de trabalho.

Se a sua rescisão foi o resultado de sua participação em qualquer reclamação antidiscriminação feita por você ou por um colega de trabalho, você deve registrar uma reclamação na Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego (EEOC) (<http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm>), no Departamento de Direitos Humanos do Estado de Nova York (<https://dhr.ny.gov/complaint>) e consultar um advogado.

Se a sua rescisão foi resultado do seu envolvimento, no seu tempo livre, em atividades políticas ou recreativas legais, consulte um advogado.

Se a sua rescisão estiver relacionada a uma folga por motivos médicos ou familiares, o tempo que você tirou pode ser protegido pela Lei de Licença Médica e Familiar (FMLA). Consulte a página 17 para obter mais informações.

Você pode ser demitido por outros motivos que podem ser considerados rescisão injusta. O Centro de Trabalhadores WNYCOSH pode ajudar a avaliar suas circunstâncias particulares e encaminhá-lo a um advogado trabalhista competente, se apropriado.

Fui demitido durante uma licença por invalidez ou compensação dos trabalhadores!

Seu empregador não pode demiti-lo porque você entrou com um pedido de invalidez ou benefícios de compensação trabalhista, mas pode substituí-lo se você não puder trabalhar. Seu emprego não precisa ser retido para você até que você possa retornar ao trabalho, a menos que sua licença seja coberta pelo FMLA, ou você esteja coberto por um contrato sindical que possa fornecer direitos de aposentadoria enquanto você estiver em licença por invalidez ou compensação dos trabalhadores. Alguns funcionários públicos também têm direitos limitados de reintegração.

Bem, minha demissão foi legal, mas ainda injusta. O que posso fazer?

Os funcionários sindicalizados claramente têm uma vantagem ao lidar com qualquer demissão: um requisito de justa causa, direitos contratuais, um processo de reclamação, representantes sindicais para ajudar e a possibilidade de arbitragem por um terceiro neutro. Se você não tem um sindicato, pode ter que descobrir sozinho e fazer isso sozinho. Ao tentar ser reintegrado, respire fundo e lembre-se de sempre manter a calma. Cartas ou explosões de raiva apenas confirmarão ao empregador que eles tinham justificativa para demiti-lo. Você também deve dar a resposta apropriada o mais rápido possível, assim que receber a notificação da rescisão.

Primeiro, vá ao departamento de Pessoal ou Recursos Humanos para descobrir a política do empregador para lidar com reclamações de funcionários (queixas). Informações sobre a política de reclamações do seu empregador também podem ser encontradas no manual do funcionário. Siga este procedimento e registre uma reclamação por escrito sobre a rescisão. Seja breve e objetivo; evite linguagem crítica ou áspera.

Em segundo lugar, se não houver uma política de reclamações, nem tudo está perdido. Descubra quem tem o poder de reintegrá-lo e suba o mais alto possível na cadeia de comando. Solicite uma reunião privada para explicar por que você deseja manter seu emprego e por que o empregador precisa de você e veja se eles podem ajudar. Esteja preparado para ser flexível e autoconfiante. Você pode ter que aceitar uma transferência para outro departamento (especialmente se a demissão estiver relacionada a dificuldades com um supervisor), um corte salarial ou concordar em retornar ao trabalho probatório (se o alegado mau desempenho foi a base para a rescisão).

Os "benefícios adicionais" são pagos após a rescisão?

Sim. Você deve ser pago por qualquer pagamento de férias acumulado, a menos que seu empregador declare, por escrito (geralmente no manual do funcionário ou em uma carta de política separada ou postagem no quadro de avisos), que o pagamento de férias acumulado será perdido após a rescisão do contrato de trabalho. Você pode baixar e imprimir um "Pedido de Suplementos Salariais Não Pagos" [aqui](#).

Eles me ofereceram um acordo de compensação; Eu tenho que assiná-lo?

Não, você não é obrigado a assinar um acordo de liquidação e não deve assinar um sem falar com um advogado. No estado de Nova York, os trabalhadores têm até 21 dias para revisar um acordo de rescisão antes de assinar e 7 dias após a assinatura para revogar sua assinatura. Embora possa parecer muito tempo, é importante procurar ajuda rapidamente, caso precise de acompanhamento com perguntas ou preocupações adicionais. É importante entender o que você está recebendo no assentamento e do que está desistindo. Se você acredita que sua rescisão foi devido a discriminação ou assédio, é particularmente importante falar com um advogado.

Se você assinar um acordo de rescisão que inclua um montante fixo ou pagamentos ao longo do tempo, isso pode afetar um pedido de seguro-desemprego. Certifique-se de incluir com precisão todos os pagamentos que você recebeu ou receberá. Você pode ser negado e precisar reinscrever-se assim que o pagamento da indenização terminar. Se você não tiver certeza, ligue para o Departamento do Trabalho do Estado de Nova York para obter assistência.

Estou sem documentos, posso registrar uma reclamação?

Sim. O maior risco para os trabalhadores indocumentados ao registrar uma reclamação sobre demissão ou outros problemas no local de trabalho é a retaliação de seu empregador. A retaliação é ilegal, mas acontece e, para trabalhadores indocumentados, os riscos podem incluir empregadores ameaçando relatar ou relatar seu status de imigração ao Departamento de Imigração e Alfândega. O Departamento do Trabalho do Estado de Nova York não relatará o status de imigração se você registrar uma reclamação com eles. Se você está pensando em denunciar condições de trabalho inseguras, roubo de salário, discriminação ou qualquer outro problema, entre em contato com o Centro de Trabalhadores WNYCOSH para obter ajuda.

Recursos

Como obter ajuda

Divisão de Direitos Humanos do Estado de Nova York

716-847-7632

<https://dhr.ny.gov/complaint>

Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego dos EUA

800-669-4000

<http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm>

Divisão de Política e Assuntos de Imigrantes do Departamento do Trabalho do Estado de Nova York

877-466-9757

<https://labor.ny.gov/immigrants/index.shtm>

Para informação

Equidade no local de trabalho

<https://www.workplacefairness.org/terminationunemployment>

Saúde e segurança

Existem leis relacionadas à segurança e saúde ocupacional?

Sim, a Administração de Segurança e Saúde Ocupacional (OSHA) e a Lei de Segurança e Saúde dos Funcionários Públicos do Estado de Nova York (PESH) protegem os direitos dos trabalhadores a um local de trabalho seguro e saudável. Seu empregador deve fornecer um local de trabalho livre de riscos reconhecidos e deve obedecer às regras e regulamentos de segurança. Estas regras:

- Limite a quantidade de produtos químicos perigosos aos quais os trabalhadores podem estar expostos
- Exigir o uso de certas práticas e equipamentos de segurança
- garantir que você tenha o direito de registrar uma reclamação e obter uma inspeção da OSHA
- exigir que os empregadores treinem os trabalhadores sobre perigos químicos e outros;
- proteger os trabalhadores de retaliação por levantar preocupações de segurança;

Tenho o direito de receber informações sobre os produtos químicos com os quais trabalho?

Sim, o Padrão de Comunicação de Perigos da OSHA diz que seu empregador deve treiná-lo antes de trabalhar ou ser exposto a qualquer produto químico. O treinamento deve informá-lo sobre os perigos, informá-lo sobre como saber se está superexposto e como pode se proteger. Os empregadores também devem dar acesso a fichas de informações químicas, chamadas Fichas de Dados de Segurança (SDS), em um idioma que você entenda. Além disso, todos os produtos devem ser rotulados de forma clara e adequada.

Tenho direito a outras informações de saúde e segurança?

Sim, se o seu empregador, a OSHA ou alguém contratado pelo seu empregador realizar qualquer monitoramento no local de trabalho (teste de produtos químicos no ar, teste de níveis de ruído ou medição de radiação), você tem o direito de obter os resultados de tais testes mediante solicitação. Você também tem o direito de ter qualquer um de seus registros médicos, incluindo todos os exames médicos, mantidos por seu empregador sem nenhum custo. Finalmente, a OSHA exige que a maioria dos empregadores publique citações da OSHA no local de trabalho e mantenha um registro anual de todas as lesões e doenças relacionadas ao trabalho relatadas (OSHA 300 Log). Você tem o direito de receber uma cópia deste registro. Para obter essas informações, faça uma solicitação por escrito e datada ao seu empregador (guarde uma cópia). Se não for fornecido até o final do próximo dia útil, você pode registrar uma reclamação na OSHA. Para trabalhadores sindicalizados, uma cópia do Registro OSHA 300 deve ser fornecida a um representante autorizado dentro de 7 dias corridos após a solicitação.

O que devo fazer se estiver preocupado com um risco à segurança?

Converse com seu supervisor ou empregador sobre a situação e peça que retifiquem o perigo. Se você tem um sindicato, entre em contato com o representante do sindicato. Você também pode solicitar que um inspetor da OSHA vá ao seu local de trabalho se acreditar que há condições perigosas ou violações. Você pode registrar uma reclamação on-line [aqui](#), escrever uma carta para o escritório da OSHA da área (130 S. Elmwood Avenue, Suite 500, Buffalo, NY 14202-2465) ou ligar para (716-551-3053) identificando os problemas e incluindo seu nome e o nome de seu empregador. A OSHA manterá seu nome confidencial

se você solicitar. Sua carta deve incluir uma lista detalhada de todos os perigos que você sabe ou acredita que existem em seu local de trabalho. Isso ajudará o inspetor a saber o que procurar e tornará a inspeção mais eficaz. *Você pode registrar reclamações da OSHA anonimamente ou pedir a uma organização como o WNYCOSH ou outra pessoa que registre uma reclamação para você.*

Meu empregador pode retaliar contra mim?

Você tem o direito de exigir um local de trabalho seguro sem medo de punição. É ilegal para um empregador punir, discriminar ou disciplinar qualquer trabalhador por levantar ou relatar questões de saúde e segurança, ou por participar de comitês de segurança e saúde ou inspeções da OSHA. Se você acredita que houve retaliação, registre uma reclamação na OSHA dentro de 30 dias a partir do momento da ação do seu empregador.

Posso recusar um trabalho que possa me colocar em sério perigo?

A OSHA não protege suficientemente os trabalhadores por se recusarem a realizar trabalhos perigosos. As condições necessárias para justificar a recusa de trabalhar raramente são cumpridas e os trabalhadores podem ser confrontados com uma escolha difícil: trabalhar numa situação perigosa ou recusar-se a trabalhar e correr o risco de despedimento ou sanção disciplinar. A melhor coisa que você pode fazer se estiver enfrentando um sério risco de segurança é ligar para a Linha Direta de Perigo Iminente da OSHA em 800-321-OSHA (6742). Especifique onde você está trabalhando, o perigo e seu nome e número de telefone. Se a OSHA concordar que existe um perigo iminente (um perigo que envolve risco de morte ou danos físicos graves imediatamente, como trabalhar em andaimes inseguros), eles enviarão um inspetor ao local de trabalho imediatamente.

Meu local de trabalho é seguro se atendermos aos padrões da OSHA?

Possivelmente não. Por exemplo, seu empregador pode estar cumprindo os limites de exposição a produtos químicos da OSHA, mas muitos produtos químicos demonstraram ter efeitos à saúde iguais ou inferiores aos limites legais estabelecidos pela OSHA. Novos produtos químicos podem ser introduzidos no local de trabalho a qualquer momento para o qual nenhum limite da OSHA tenha sido definido. Lembre-se de que a OSHA não cobre todos os riscos existentes no local de trabalho, particularmente os riscos ergonômicos, como esforço repetitivo e lesões nas costas, ou riscos como estresse por calor e frio.

O que posso fazer se achar que o ar no meu local de trabalho está me deixando doente?

Sistemas de ventilação inadequados ou malconservados em muitos edifícios modernos e altamente isolados (com janelas que não abrem!) podem causar uma série de doenças respiratórias (como asma) devido à fumaça, mofo e vírus transportados pelo ar. Outros perigos da qualidade do ar interno (IAQ) incluem amianto, monóxido de carbono, escapamento de diesel, ozônio, gás radônio e compostos orgânicos voláteis (VOCs). Infelizmente, a OSHA não tem padrões publicados que regem a qualidade do ar interno, apenas diretrizes gerais que não podem ser aplicadas a menos que cheguem ao nível de violar a cláusula de dever geral da OSHA. Cabe aos trabalhadores, individual e coletivamente (por meio de seu sindicato, se houver) tentar resolver os problemas de qualidade do ar interno, trabalhando com a administração para eliminar a fonte de poluição. Você deve informar seu supervisor e representante sindical assim que suspeitar que pode estar sofrendo de uma doença relacionada à qualidade do ar. Essa doença pode ser óbvia se você se sentir melhor longe do local de trabalho. Mantenha registros, pois é

importante ter uma boa documentação caso sua doença progrida a ponto de você ser forçado a parar de trabalhar e precisar entrar com um pedido de indenização trabalhista. Algumas boas fontes de informação sobre este tópico são:

<http://www.osha.gov/SLTC/indoorairquality/index.html>

www.epa.gov/iaq

Informações específicas para funcionários da escola (mas úteis para outras pessoas) podem ser encontradas em: www.epa.gov/iaq/schools.

Sou um trabalhador imigrante/refugiado, tenho as mesmas proteções de saúde e segurança no local de trabalho?

Sim! Os trabalhadores imigrantes e refugiados geralmente enfrentam um risco maior de lesões e doenças no local de trabalho. Todos os trabalhadores têm o mesmo direito a um local de trabalho seguro e saudável, independentemente de seu status de imigração.

Existem centros médicos que podem ajudar a determinar se minha lesão ou doença está relacionada ao trabalho?

Sim, o Centro de Medicina Ocupacional e Ambiental do Centro Médico do Condado de Erie é especializado no diagnóstico e tratamento de condições médicas no local de trabalho, incluindo aquelas que podem estar relacionadas à qualidade do ar interno. Eles fazem parte de uma rede estadual de clínicas semelhantes. Consulte "Como obter ajuda" abaixo para obter informações de contato.

Recursos

Como obter ajuda

WNYCOSH

716-833-5416

2495 Main Street, Suite 438

Buffalo, NY 14214

<https://www.wnycosh.org/>

OSHA

716-551-3053

www.osha.gov/workers.html

Segurança e Saúde dos Funcionários Públicos do Estado de Nova York

716-847-7133

Centro de Medicina Ocupacional e Ambiental do Centro Médico do Condado de Erie

716-898-5858

<https://www.ecmc.edu/health-services-and-doctors/center-for-occupational-environmental-medicine/>

Para informação

Divisão de Segurança e Saúde do Departamento do Trabalho do Estado de Nova York

http://www.labor.ny.gov/workerprotection/safetyhealth/DOSH_PROGRAMS.shtm

Equidade no local de trabalho

<https://www.workplacefairness.org/healthsafetyinjury>

Seu direito de formar um sindicato

Como um sindicato pode me ajudar?

Trabalhadores de todas as esferas da vida se reúnem em sindicatos para obter direitos, benefícios e voz no trabalho. Os sindicatos negociam e normalmente obtêm melhores salários, benefícios, condições de trabalho e uma palavra a dizer sobre como o trabalho dos trabalhadores é feito. Quase todos os contratos sindicais acabam com a condição de "emprego à vontade" para os funcionários, exigindo que a "justa causa" seja comprovada antes que a rescisão possa ser efetiva, diminuindo assim a insegurança, o estresse e o medo do trabalhador.

O que é um Contrato Sindical?

Os membros do sindicato, geralmente com a ajuda de um funcionário do sindicato, sentam-se com a administração para negociar um contrato juridicamente vinculativo. O contrato estabelece os termos e condições do seu emprego. Normalmente contém disposições relacionadas a remuneração e benefícios, disciplina (que proíbe a demissão sem justa causa e estabelece procedimentos para outras questões disciplinares) e estabelece um procedimento formal de arbitragem de queixas para resolver queixas.

Sou elegível para ingressar em um sindicato?

As leis federais e estaduais garantem à maioria dos funcionários o direito de se reunir com outros funcionários para fins de negociação coletiva, negociar seus termos e condições de emprego e, no setor privado, de se envolver em outras atividades conjuntas de ajuda e proteção mútuas. Isso inclui o direito de organizar, ingressar e apoiar um sindicato de sua escolha. No setor privado, supervisores, gerentes e alguns outros tipos de funcionários estão excluídos dessas proteções. Os trabalhadores rurais do estado de Nova York agora têm o direito de formar sindicatos. Para saber mais sobre os direitos e proteções específicos dos trabalhadores rurais, consulte a página Práticas Trabalhistas Justas dos Trabalhadores Rurais aqui: <https://dol.ny.gov/farm-laborers-fair-labor-practices-act>

O que são "atividades concertadas"?

A Lei Nacional de Relações Trabalhistas dá aos trabalhadores o direito de se envolver em "atividades concertadas" sem a proteção de um sindicato organizado. As atividades concertadas ocorrem sempre que dois ou mais trabalhadores se reúnem para melhorar as condições de trabalho. Por exemplo, dois trabalhadores conversando com o chefe sobre salários mais altos, ou um trabalhador falando em nome de si mesmo e dos outros sobre mais tempo de férias. Você pode registrar uma reclamação de prática trabalhista injusta no National Labor Relations Board (NLRB) se um empregador violar seu direito à atividade concertada. Embora tal atividade seja tecnicamente protegida, sem um sindicato formalmente reconhecido e um acordo coletivo de trabalho, você ainda é considerado um funcionário à vontade, sujeito aos caprichos de seu empregador e por conta própria se precisar provar ao NLRB que seus direitos de atividade concertada foram violados. Formar um sindicato pode dar a você e seus colegas de trabalho toda a proteção legal.

Como faço para formar um sindicato no meu local de trabalho?

Um empregador deve reconhecer e negociar com um sindicato eleito pela maioria dos funcionários. Para formar um sindicato, você precisa do apoio e da ajuda prática do sindicato ao qual deseja ingressar. Geralmente é um sindicato nacional que possui afiliados ou unidades locais.

Com quem devo entrar em contato para obter ajuda para formar um sindicato?

Existem muitos sindicatos que podem ajudar. A maioria deles se concentra em um determinado tipo de setor ou tipo de serviço, portanto, entrar em contato com alguém que entenda seu local de trabalho é um bom começo. Ligar para o sindicato dos padeiros para ajudar a organizar os lenhadores pode não ser a melhor opção! Entre em contato com o WNYCOSH Worker Center ou com a Western New York Area Federation of Labor (números de telefone abaixo) para obter orientação sobre este importante primeiro passo. Eles ficarão felizes em guiá-lo na direção certa.

E se meu empregador se opuser ao nosso esforço para organizar um sindicato?

A lei diz que seu empregador não pode punir ou discriminar nenhum trabalhador por causa de sua atividade sindical. O empregador não pode demitir, disciplinar, transferir ou realocar funcionários por causa de seu apoio sindical, ou mesmo ameaçar fazer qualquer uma dessas coisas. O empregador não pode favorecer os funcionários que não apoiam o sindicato em detrimento daqueles que o fazem em promoções, atribuições de trabalho, salários e outras condições de trabalho.

O empregador não pode demitir funcionários ou retirar benefícios ou privilégios que os funcionários já possuem para desencorajar a atividade sindical. Você tem o direito de:

- Participe de reuniões para discutir a filiação sindical
- Leia, distribua e discuta a literatura sindical, desde que o faça em áreas fora do horário de trabalho fora do horário de trabalho, como intervalos ou horário de almoço (Nota: as regras são mais restritivas nas instituições de saúde)
- Usar botões sindicais, camisetas, adesivos, chapéus ou outros itens no trabalho na maioria dos locais de trabalho
- Assine um cartão pedindo ao seu empregador que reconheça e negocie com o sindicato
- Assinar petições ou registrar reclamações relacionadas a salários, horas, condições de trabalho e outras questões trabalhistas (no setor público, essa atividade deve fazer parte de uma tentativa de formar um sindicato)
- Peça a outros funcionários que apoiem o sindicato, assinem cartões ou petições sindicais ou registrem queixas

Quem me ajudará se eu sofrer retaliação por minha atividade sindical?

Apesar de seu direito legalmente protegido de formar um sindicato, alguns empregadores fazem de tudo para impedir que os trabalhadores se organizem, inclusive se envolvendo em condutas que violam claramente a lei trabalhista. Se você acredita que seu empregador violou seu direito de se filiar ou apoiar um sindicato ou de ter voz no trabalho, você pode registrar acusações no NLRB ou no Conselho de Relações de Emprego Público (PERB). Entre em contato também com seu sindicato ou com o sindicato ao qual você está tentando se filiar. As acusações no NLRB devem ser apresentadas dentro de seis meses após a ação ou conduta ilegal contra você (dentro de quatro meses para PERB). Para ajudar no seu caso, tome nota de quaisquer incidentes, como ameaças do empregador, assédio ou punição de trabalhadores

que tentam formar um sindicato. Inclua a hora, data, local, uma descrição do incidente, quem estava envolvido e os nomes de quaisquer testemunhas. O NLRB e o PERB podem ordenar que seu empregador pare de interferir nos direitos dos funcionários e forneça o pagamento atrasado ou reverta qualquer ação contra os trabalhadores por sua atividade sindical.

Recursos

Como obter ajuda

Federação do Trabalho da Área de WNY

<https://wnyalf.org/>

716-852-0375

Conselho Nacional de Relações Trabalhistas

www.nlr.gov

Escritório de Buffalo

716-551-4931

Conselho de Relações de Emprego Público, Escritório de Buffalo

<https://perb.ny.gov/>

716-847-3449

Para obter informações sobre articulações individuais

AFL-CIO

<https://aflcio.org/>

Licença Médica e Familiar

A Lei de Licença Médica e Familiar (FMLA) é uma lei federal que dá a muitos trabalhadores o direito de tirar até 12 semanas de trabalho de licença não remunerada a cada ano por doença, para cuidar de membros da família ou para o nascimento ou adoção de uma criança. Os empregadores não podem impedir que funcionários qualificados usem o FMLA, nem podem penalizá-los de forma alguma por faltar ao trabalho por motivos aceitáveis para o FMLA.

O que é licença FMLA?

A licença FMLA é quando você precisa tirar uma folga do trabalho para cuidar de um filho, cônjuge ou pai com um problema de saúde grave ou para cuidar de sua própria condição de saúde grave. Também lhe dá o direito de tirar licença para parto, adoção, cuidado de um recém-nascido ou criança recém-adotada ou cuidado de uma criança colocada em um orfanato com você.

Sou elegível para licença FMLA?

Você tem direito a esta licença sem vencimento se trabalhar para um empregador público ou privado, ou uma organização sem fins lucrativos, com 50 ou mais funcionários, estiver empregado lá por pelo menos 12 meses e tiver trabalhado pelo menos 1.250 horas (cerca de meio período) nos 12 meses anteriores à licença.

E se meu filho ou eu tiver dor de garganta e tivermos que ficar em casa?

Você só tem direito à licença FMLA se você, seu filho, cônjuge ou pai tiver um problema de saúde grave. De acordo com o FMLA, uma condição de saúde grave é qualquer doença, lesão, deficiência ou condição física ou mental envolvendo um ou mais dos seguintes:

- Um período de incapacidade de mais de 3 dias consecutivos, que também envolve a continuação do tratamento por um profissional de saúde.
- Pernoite em um hospital e/ou qualquer tratamento de acompanhamento
- Qualquer período de incapacidade devido à gravidez ou para cuidados pré-natais
- Qualquer período de incapacidade devido a uma condição crônica grave de saúde, uma condição incapacitante permanente ou tratamento para qualquer um
- Uma condição que requer vários tratamentos para evitar um período de incapacidade que duraria mais de três dias

Meu pedido de licença FMLA pode ser negado?

Se o motivo da licença se qualificar de acordo com o FMLA e você for um funcionário elegível, seu empregador não poderá negá-lo por qualquer motivo (produção, sua importância para a operação, etc.). Você também não pode ser instruído a fazer tarefas leves em vez de uma licença médica. Você pode tomar as 12 semanas de uma só vez, ou em diferentes épocas do ano, ou até mesmo tomá-las como dias parciais (digamos 1/2 dia por semana, ou 1 dia em uma semana e 2 dias na semana seguinte, por exemplo, para o tratamento de uma doença crônica).

O que preciso fazer para obter minha licença FMLA?

Você deve avisar com pelo menos 30 dias de antecedência se sua necessidade de licença FMLA for previsível. Se não for previsível, notifique o mais rápido possível. Você deve informar seu empregador sobre o motivo da licença e pode ser solicitado a fornecer um atestado médico se a licença for devido a uma condição de saúde grave. Forneça ao seu empregador informações suficientes para que ele saiba que é uma licença FMLA.

Eu não sabia sobre meus direitos de licença FMLA até depois de perder meu emprego!

Infelizmente, você pode estar sem sorte. Seu direito à licença FMLA pode ser negado se você não avisar adequadamente. Uma exceção: os empregadores cobertos são obrigados a notificar os funcionários por escrito sobre os benefícios, direitos e obrigações do FMLA. Um pôster no quadro de avisos e uma descrição do FMLA em um manual do funcionário são exemplos típicos de aviso suficiente. A falha do seu empregador em fazer o acima lhe daria direito à proteção sob o FMLA, mesmo que você não tenha avisado previamente sua licença. A melhor proteção contra a negação do FMLA é conhecer seus direitos, então leia o quadro de avisos no trabalho e estude o manual do funcionário.

Se eu ficar ausente por muito tempo, posso perder meu emprego e benefícios?

Quer você esteja ausente por uma semana ou 12 semanas, após o seu retorno, você deve ser reintegrado ao seu cargo anterior (ou um cargo equivalente) sem perda de antiguidade ou benefícios. Uma posição "equivalente" significa que deve oferecer salário, benefícios, habilidades e responsabilidades virtualmente idênticos. Seu empregador também deve continuar todos os seus benefícios de saúde enquanto você estiver de licença.

Posso ser penalizado por usar a licença FMLA?

De forma alguma você pode ser penalizado ou discriminado por faltar ao trabalho se a licença for coberta pelo FMLA. As ausências sob o FMLA, portanto, não podem ser usadas como pontos sob uma política de frequência, como motivo para negar um aumento salarial ou promoção, como base para má avaliação ou de qualquer outra forma negativa.

Recursos

Como obter ajuda

Departamento do Trabalho dos EUA (Administração FMLA)

<http://www.dol.gov/dol/topic/benefits-leave/fmla.htm>

Búfalo 716-842-2950

Para informação

Equidade no local de trabalho

www.workplacefairness.org/familyleave

Licença médica remunerada do estado de Nova York

O que é licença médica remunerada do estado de Nova York?

A licença médica remunerada do estado de Nova York foi implementada em abril de 2020 para garantir que todos os funcionários do setor privado tenham acesso a folgas por doença e lesão. A quantidade de tempo e se você é compensado por esse tempo depende do tamanho da empresa.

Quem está coberto?

Todos os funcionários do setor privado no estado de Nova York estão cobertos, independentemente do tamanho da empresa.

Para que posso usar a licença?

Licença por doença:

- Para doença mental ou física, lesão ou condição de saúde, independentemente de ter sido diagnosticada ou exigir atenção médica no momento do pedido de licença
- Para o diagnóstico, cuidado ou tratamento de uma doença mental ou física, lesão ou condição de saúde; o Necessidade de diagnóstico médico ou cuidados preventivos

Licença por segurança/licença por segurança:

O tempo de licença médica remunerada também pode ser usado para ausências do trabalho quando um trabalhador ou membro da família foi vítima de violência doméstica, crime familiar, crime sexual, perseguição ou tráfico de pessoas.

Os trabalhadores podem usar o tempo para:

- para obter serviços de um abrigo para vítimas de violência doméstica, centro de crise de estupro ou outro programa de serviço
- participar do planejamento de segurança, realocar-se temporária ou permanentemente ou tomar outras medidas para aumentar a segurança do funcionário ou de seus familiares
- Reunir-se com um advogado ou outro provedor de serviços sociais para obter informações e conselhos sobre, e se preparar ou participar de qualquer processo criminal ou civil
- Para registrar uma queixa ou relatório de incidente doméstico com a polícia
- para se reunir com o escritório do promotor distrital
- Para matricular crianças em uma nova escola
- tomar qualquer outra ação necessária para garantir a saúde ou segurança do funcionário ou de um membro da família do funcionário ou para proteger aqueles que se associam ou trabalham com o funcionário.

Quanta licença médica eu tenho?

A quantidade de licença médica que você tem depende do tamanho da empresa para a qual trabalha. O estado de Nova York estabeleceu um piso, o que significa que os empregadores podem optar por dar aos funcionários mais licença médica do que o necessário, e os trabalhadores sindicalizados podem negociar mais licença médica em um contrato.

Valores de licença médica:

- Se o seu empregador tiver 4 ou menos funcionários E uma renda líquida de US\$ 1 milhão por ano ou menos, você deve fornecer até 40 horas de licença médica não remunerada.

- Se o seu empregador tiver 4 ou menos funcionários e uma renda líquida de US\$ 1 milhão por ano ou mais, você deve fornecer até 40 horas de licença médica remunerada
- Se o seu empregador tiver entre 5 e 99 funcionários, ele deve fornecer até 40 horas de licença médica remunerada
- Se o seu empregador tiver 100 ou mais funcionários, ele deve fornecer até 56 horas de licença remunerada

Quantos dias posso usar por vez?

Seu empregador pode exigir que sua licença seja tirada em incrementos regulares, mas o valor mínimo não pode ser superior a 4 horas. Isso significa que alguns empregadores podem exigir que você tire sua licença em incrementos de 4 horas, enquanto outros podem fazê-lo em incrementos de 1 hora, etc. Seu empregador é obrigado a informá-lo sobre suas políticas sobre como usar sua licença médica.

Perderei meu emprego se usar licença médica remunerada?

Não. Seu empregador não pode retaliar contra você por tirar licença médica. Se você tirar licença médica, deve ter permissão para retornar ao trabalho que tinha antes de sua licença.

Estou em um sindicato, mas nossa política de licença médica não parece atender a esses padrões ...

Os acordos coletivos de trabalho que foram promulgados após setembro de 2020 devem ter "benefícios comparáveis" às políticas de licença médica remunerada do estado. Isso significa que vários programas ou benefícios de licenciamento podem ser combinados para atender ao padrão estabelecido pelo estado. Seu contrato deve fazer referência à Seção 196-b da Lei do Trabalho para afirmar que atende ao padrão estabelecido pelo estado. Se você não tiver certeza, verifique com seu representante sindical ou escritório local para entender como seu contrato funciona.

Recursos

Site de licença médica remunerada do estado de Nova York

<https://www.ny.gov/programs/new-york-paid-sick-leave>

Unidade Anti-Retaliação do Departamento do Trabalho do Estado de Nova York

888-52-LABOR o LSAsk@labor.ny.gov

Licença pré-natal remunerada do estado de Nova York

O estado de Nova York começou a oferecer licença pré-natal remunerada em 1º de janeiro de 2025. A lei abrange todos os funcionários do setor privado no estado.

Quantas horas posso levar?

Até 20 horas por ano, além de outras licenças remuneradas.

Para que posso usar a licença pré-natal?

A licença pode ser usada para serviços de saúde relacionados à gravidez. Isso inclui:

- Exames
- Procedimentos médicos
- monitorização
- Testes
- Conversas relacionadas à gravidez com profissionais de saúde
- Cuidados no final da gravidez
- Tratamentos de fertilidade

Meu empregador pode me negar folga?

Não, seu empregador não pode negar seu pedido de licença pré-natal remunerada se tiver tempo disponível para usar.

Acabei de começar a trabalhar, tenho férias?

Sim, todos os funcionários do setor privado têm direito a 20 horas por ano de licença pré-natal remunerada a partir de 1º de janeiro de 2025. Não há tempo mínimo trabalhado para ter acesso à licença.

Tenho que dizer ao meu empregador por que estou tirando licença?

Não. Você não precisa divulgar ao seu empregador o motivo pelo qual está tirando a licença, desde que a licença seja por um motivo qualificado. Seu empregador não pode solicitar informações pessoais ou médicas relacionadas ao motivo pelo qual você está tirando licença.

Solicite a licença usando o mesmo processo que seu empregador tem para outras formas de licença. Você pode tirar licença em incrementos de uma hora.

Recursos

Perguntas frequentes sobre licença pré-natal remunerada do estado de Nova York

<https://www.ny.gov/new-york-state-paid-prenatal-leave/information-employees>

Represália

Departamento do Trabalho do Estado de Nova York, ligando para 1-888-52-LABOR, enviando um e-mail para LSASK@labor.ny.gov,

Discriminação

Divisão de Direitos Humanos do Estado de Nova York ligando para 1-888-392-3644 ou [registrando uma reclamação online](#).

Licença familiar remunerada do estado de Nova York

Em janeiro de 2018, a política de licença familiar remunerada do estado de Nova York entrou em vigor. A apólice cobre a maioria dos funcionários privados no estado de Nova York e oferece folga protegida e remunerada para se relacionar com novos filhos, cuidar de familiares com problemas graves de saúde ou ajudar quando os membros da família estão destacados ou em serviço militar ativo.

Quem está coberto?

Você está coberto pela apólice se for:

- Funcionário privado em tempo integral que trabalha mais de 20 horas por semana (após 26 semanas consecutivas no trabalho)
- Empregado privado em tempo parcial que trabalha menos de 20 horas por semana (após 175 dias não consecutivos de trabalho)

Meu status de imigração/cidadania importa?

Não. Todos os funcionários listados acima são cobertos, independentemente da cidadania ou status de imigração.

Para que posso usar a licença?

Nova criança

Você pode usar a licença para se relacionar com um novo filho, seja ele nascido, adotado ou adotado. A licença começa somente após o nascimento ou chegada de uma criança (a menos que seja necessária uma ausência do trabalho para que a adoção prossiga). Os pais podem tirar licença a qualquer momento durante os primeiros 12 meses após o nascimento e/ou chegada de uma criança.

Cuidando de familiares

A licença está disponível para cuidar de familiares próximos com problemas graves de saúde. Parentes próximos incluem:

- | | |
|----------------------|-------------|
| • Cônjuges | • Padrastos |
| • Casais não casados | • Sogros |
| • crianças | • Avós |
| • Enteados | • Netos |
| • pais | • irmãos |

Condições graves de saúde são definidas como doenças físicas ou mentais, lesões, deficiências e deficiências.

Condições que envolvem cuidados hospitalares em uma unidade de saúde ou tratamento/supervisão contínua por um profissional de saúde. Exemplos incluem tratamentos de câncer, terapia intensiva ou cirurgia e recuperação.

Dever militar e serviço

Se um cônjuge, parceiro em união estável, filho ou pai for destacado para o exterior ou tiver sido notificado de uma implantação iminente, você é elegível para usar a licença familiar remunerada para ajudar nas situações decorrentes de sua implantação.

Quanto tempo dura a licença?

A licença é de até 12 semanas por ano, recebendo 67% do seu salário semanal médio. Você pode tirar sua licença em incrementos de dia inteiro ou de uma só vez. A quantidade de licença que você pode tirar é redefinida a cada ano a partir do dia em que você tirou a licença pela primeira vez. Por exemplo, se você

tirar licença pela primeira vez em 7 de maio de 2025, o valor da sua licença será restabelecido em 7 de maio de 2026.

Quem paga por isso?

A Licença Familiar Remunerada é financiada pelos funcionários por meio de contribuições em folha de pagamento. Uma calculadora para estimar quanto você paga está incluída nos Recursos desta seção.

Como faço para solicitar uma licença?

Se você souber com antecedência que precisará de licença familiar, deverá notificar seu empregador pelo menos 30 dias antes do início da licença. Se isso não for possível, informe seu empregador o mais rápido possível. Você precisará preencher formulários para enviá-los. Existem formulários separados para cada tipo de licença: vínculo, assistência familiar e destacamento militar.

Para obter ajuda para registrar uma reclamação, incluindo perguntas sobre como sua reivindicação pode afetar outros benefícios que você recebe, entre em contato com a linha direta gratuita de Licença Familiar Remunerada do Estado de Nova York pelo telefone (844) 337-6303.

E quanto à Lei de Licença Médica e Familiar?

Se a sua licença se qualificar tanto para a Licença Familiar Remunerada do Estado de Nova York quanto para a Lei de Licença Médica Familiar, você deve tirar a licença ao mesmo tempo. Você pode tirar licença sob o FMLA e a licença familiar remunerada em momentos diferentes se tiver eventos de qualificação diferentes.

Posso ser discriminado ou demitido por tirar licença?

Não. Os empregadores não têm permissão para discriminar, disciplinar, reduzir salários ou benefícios, ou demiti-lo por solicitar ou tirar licença familiar remunerada. Seu empregador deve reintegrá-lo ao mesmo cargo ou a uma posição comparável no final de sua licença. Se você acredita que foi discriminado ou retaliado, entre em contato com o Centro de Trabalhadores WNYCOSH.

Recursos

Como obter ajuda

Linha direta de licença familiar remunerada do estado de Nova York

1 (844) 337-6303

<https://paidfamilyleave.ny.gov/>

Formulários de licença

<https://paidfamilyleave.ny.gov/form-pfl-3-pfl-family-care-leave>

Calculadora de benefícios de licença familiar remunerada

<https://paidfamilyleave.ny.gov/PFLbenefitscalculator>

Discriminação

O que é discriminação?

Discriminação significa que você, como funcionário ou candidato a emprego, é tratado de forma diferente de outra pessoa porque pertence a uma classe protegida. A lei federal cobre empregadores com 15 ou mais funcionários e proíbe a discriminação com base em:

- Idade
- Gravidez
- Deficiência
- Raça
- Cor
- Religião
- Nacionalidade
- Sexo
- Informação genética
- Represália

A lei do estado de Nova York cobre empregadores com quatro ou mais funcionários e proíbe a discriminação com base nos fatores acima, bem como no seguinte:

- Preferência sexual
- Estado civil
- Situação militar
- Estatuto de vítima de violência doméstica
- Registro de Prisão
- Cidadania/Status de Imigração
- Situação Familiar
- Identidade/Expressão de Gênero
- Fonte legal de renda
- Características genéticas predisponentes

Como é a discriminação ilegal?

A discriminação pode resultar em ação direta de emprego, como rescisão, rebaixamento, falha em promoção, reatribuição, pagamento, horas ou outros termos/condições de emprego. É ilegal que os empregadores tomem essas decisões com base em qualquer um dos fatores listados acima.

A discriminação também pode ser na forma de assédio. Isso pode incluir comentários ofensivos, estereótipos, piadas indesejadas, bullying, assédio físico ou o uso de insultos depreciativos, dependendo de um dos fatores listados acima. Um comentário isolado geralmente não é suficiente para ser considerado assédio, a menos que seja extremamente sério ou ofensivo. No entanto, se for repetido e afetar negativamente seu trabalho, pode ser discriminação. Se um colega de trabalho estiver assediando você e você denunciar a discriminação, mas nada for feito para impedi-la, o empregador ainda poderá ser responsabilizado. Além disso, a discriminação pode ocorrer se o empregador fizer uma política que afete desproporcionalmente os indivíduos em um desses grupos protegidos.

Além disso, um empregador também pode ser obrigado a acomodar as crenças religiosas sinceras de um funcionário, como subsídios para roupas especiais, feriados, práticas de higiene ou alimentação, a menos que isso imponha dificuldades indevidas. Uma acomodação pode ser considerada *irracional* se colocar uma dificuldade indevida no empregador. Isso é determinado caso a caso.

Isso se aplica a trabalhadores imigrantes/refugiados?

As leis federais e estaduais antidiscriminação protegem todos os funcionários nos EUA, independentemente da cidadania ou elegibilidade para emprego. Os empregadores não podem discriminar um trabalhador "indocumentado" mais do que podem discriminar qualquer outro funcionário. Um

funcionário nascido em um país estrangeiro, que parece ser estrangeiro ou que tem nome ou sotaque estrangeiro não pode ser tratado de forma diferente de outros funcionários.

Isso também se aplica à gravidez?

Sim, a Lei Federal de Discriminação da Gravidez proíbe os empregadores de demitir, rebaixar ou disciplinar uma trabalhadora por causa de sua gravidez, parto ou condição médica relacionada. Desde que uma trabalhadora grávida seja capaz de desempenhar suas funções profissionais, o empregador não pode se recusar a contratá-la ou proibi-la de trabalhar. Se uma trabalhadora não puder realizar o trabalho devido à gravidez, o empregador deve tratá-la da mesma forma que qualquer outra trabalhadora temporariamente incapacitada, por exemplo, fornecendo tarefas modificadas, atribuições alternativas, licença por invalidez e opções de retorno ao trabalho.

Existem perguntas em uma entrevista ou inscrição que eu não preciso responder?

Perguntas sobre idade, raça, religião, estado civil, nacionalidade, deficiência e outras características pessoais são ilegais. Você não pode perguntar, por exemplo:

- Você é cidadão americano? *(Pergunta correta: você está autorizado a trabalhar nos EUA?)*
- Onde você nasceu? Onde seus pais nasceram?
- Qual é a sua língua materna? *(OK: Quais idiomas você lê, fala ou escreve?)*
- Quantos anos tem? *(OK: você tem mais de 18 anos?)*
- Quando você se formou na faculdade? *(OK: Que nível de educação você completou?)*
- Qual é o seu estado civil?
- Quem mora com você?
- Você planeja ter uma família?
- Quantos filhos você tem? O que você faz para cuidar das crianças?
- A quais organizações sociais você pertence? *(OK: Você pertence a algum grupo que seja relevante para sua capacidade de fazer este trabalho?)*

Meu empregador pode retaliar se eu registrar uma reclamação?

Se você acredita que a discriminação está ocorrendo em seu local de trabalho, você tem o direito de registrar uma reclamação. É ilegal para um empregador demitir, rebaixar, assediar ou retaliar um funcionário porque ele ou ela se envolveu em uma atividade protegida.

A atividade protegida inclui:

- Registre uma queixa de discriminação
- Reclamar com seu empregador sobre a discriminação que ocorre no local de trabalho
- Recusar-se a participar de ações discriminatórias
- Participar de uma investigação de discriminação

Se eu acho que a discriminação está ocorrendo, o que devo fazer?

- Mantenha um diário que inclua incidentes, datas, testemunhas e evidências.
- Converse com seus colegas de trabalho sobre discriminação: Você pode não ser o único funcionário que enfrenta discriminação.

- Explique ao seu empregador por que você acha que está sendo tratado injustamente e, se seu empregador tiver um procedimento de reclamação, use-o.
- Se você é membro de um sindicato, entre em contato com seu delegado ou oficial.

Recursos

Como obter ajuda

Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego

www.eeoc.gov

1-800-669-4000

Divisão de Direitos Humanos do Estado de Nova York

<https://dhr.ny.gov/>

1-888-392-3644

Para informação

Equidade no local de trabalho

<https://www.workplacefairness.org/employment-discrimination/>

Assédio sexual

O que é assédio sexual?

O assédio sexual consiste em avanços sexuais indesejados, pedidos de favores sexuais e outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual quando:

- Sua submissão ou rejeição dessa conduta pode afetar se você mantém seu emprego ou se obtém uma promoção, uma boa atribuição de emprego ou algum outro benefício de emprego; ou
- Esse comportamento interfere injustificadamente no desempenho do seu trabalho ou cria um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo.

O agressor do assédio sexual pode ser um homem ou uma mulher, um membro do sexo oposto ou um membro do mesmo sexo.

Você pode me dar alguns exemplos de assédio sexual?

Exemplos de comportamento que podem constituir assédio sexual incluem pressão por favores sexuais; material pornográfico deixado em sua mesa ou área de trabalho; tocar, "cortar", acariciar, abraçar; olhar malicioso, assobiar, assobiar ou uivar; o uso de termos degradantes como "querida", "bebê" ou "meu amor"; provocações e piadas sexuais; postar caricaturas, pôsteres ou desenhos de natureza sexual ou insultuosa; fazer perguntas pessoais, contar mentiras ou espalhar rumores sobre a vida social ou sexual de alguém; fazer comentários ou gestos sexuais e agressão sexual real ou tentada. O comportamento do agressor deve ser indesejado para que o comportamento seja considerado assédio.

O assediador pode ser o supervisor da vítima, um agente do empregador, um supervisor em outra área, um colega de trabalho, um contratado ou um não funcionário. A vítima e o agressor podem ser de ambos os sexos. O assediador pode ser do mesmo sexo ou do sexo oposto da vítima, e o assédio não precisa necessariamente ser motivado pelo desejo sexual. A vítima não precisa ser a pessoa que está sendo assediada, mas pode ser qualquer pessoa afetada pela conduta ofensiva.

O que meu empregador deve fazer se eu estiver sendo assediado sexualmente?

O assédio sexual é ilegal e nenhum trabalhador deve ser forçado a tolerá-lo. Um empregador deve investigar as queixas de assédio sexual e tomar as medidas apropriadas para acabar com o assédio. A prevenção é a melhor política: os empregadores devem comunicar claramente aos funcionários que o assédio sexual não será tolerado, devem ter um processo de reclamação eficaz e devem tomar medidas imediatas e apropriadas quando um funcionário reclamar.

O que devo fazer se estiver sendo assediado sexualmente?

Você não é obrigado a informar diretamente ao assediador que a conduta não é bem-vinda, mas deve certificar-se de que você, seu sindicato, se tiver um, ou alguém que você designar informe a gerência sobre sua reclamação. Você também deve manter um registro escrito dos incidentes de assédio. Se o seu empregador tiver um procedimento de reclamação, você deverá usá-lo.

Meu empregador deve ter uma política de assédio sexual?

Sim. De acordo com a lei do estado de Nova York, todos os empregadores devem ter uma política de prevenção de assédio sexual que atenda aos padrões do Departamento do Trabalho e da Divisão de Direitos Humanos.

As políticas devem:

- Proibir o assédio sexual
- Forneça exemplos de conduta proibida
- Inclua leis federais, estaduais e locais que se apliquem
- Inclua um formulário de reclamação e um procedimento para um processo oportuno e confidencial.
- Informar os funcionários sobre seus direitos e como as queixas de assédio sexual podem ser tratadas
- Declarar que o assédio sexual é uma forma de má conduta do funcionário e que sanções serão aplicadas contra aqueles que se envolverem na conduta e contra os gerentes/supervisores que conscientemente permitirem que ela continue
- Proibir retaliação contra pessoas que denunciam assédio sexual ou auxiliam em uma investigação

Os empregadores devem permitir que todos os funcionários recebam treinamento anual sobre assédio sexual. Os padrões para treinamento e recursos podem ser encontrados abaixo.

Apresentei uma reclamação ao meu empregador, mas nada aconteceu

O assédio sexual é uma forma ilegal de discriminação sexual, e você pode registrar acusações de discriminação no emprego na Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego (EEOC) ou na Divisão de Direitos Humanos do Estado de Nova York (DHR). As acusações da EEOC devem ser apresentadas dentro de 180 dias após o último incidente de assédio, que pode ser estendido se você registrar uma queixa estadual. As acusações de DHR devem ser apresentadas dentro de três anos. Você pode registrar uma reclamação como indivíduo ou como parte de uma classe (conhecida como "ação coletiva"). Você também pode entrar com uma ação no tribunal estadual por violação da Lei de Direitos Humanos de Nova York. Pode haver restrições à apresentação de uma ação judicial antes que uma reclamação seja apresentada.

Recursos

Como obter ajuda

Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego

www.eeoc.gov

1-800-669-4000

Divisão de Direitos Humanos do Estado de Nova York

<https://dhr.ny.gov/>

1-888-392-3644

Modelo de Política de Assédio Sexual + Treinamento

<https://www.ny.gov/combatting-sexual-harassment-workplace/sexual-harassment-prevention-model-policy-and-training>

Para informação

Equidade no local de trabalho

<https://www.workplacefairness.org/harassment/>

Acomodações para Violência Doméstica

De acordo com a Lei de Direitos Humanos do Estado de Nova York, você está protegido contra discriminação com base em seu status de vítima de violência doméstica.

Eu tenho uma ordem de proteção, meu empregador pode me demitir se o agressor vier ao meu local de trabalho?

Não. Seu empregador não pode demiti-lo se descobrir sobre seu status de sobrevivente de violência doméstica. Se o agressor violar a ordem de proteção ou se tornar abusivo no local de trabalho, a polícia deve ser chamada.

Posso tirar uma folga para me mudar por causa da violência doméstica?

Em geral, sim. Seu empregador é obrigado a acomodar o tempo de folga necessário devido à violência doméstica, a menos que isso crie uma dificuldade indevida. O seguro de saúde deve continuar durante a licença. Se possível, deve ser dado um aviso prévio. A licença pode ser tirada pelos seguintes motivos:

- Assistência médica para a vítima ou para uma criança que é a vítima.
- Obter serviços de um abrigo, programa ou centro de crise para vítimas de violência doméstica
- Obtenha aconselhamento psicológico, inclusive para uma criança que é a vítima.
- Para planejar a segurança ou tomar medidas para aumentar a segurança, incluindo realocação temporária ou permanente
- Obtenha serviços jurídicos, auxilie na acusação ou compareça ao tribunal.

Tenho que fornecer ou enviar documentação ao meu empregador?

Se você estiver ausente do trabalho devido a tratamento médico, comparecimento ao tribunal ou outro motivo relacionado ao tratamento de violência doméstica, seu empregador pode exigir que você forneça documentação.

Tive que deixar meu emprego devido à violência doméstica, sou elegível para o desemprego?

Sim, você pode ser elegível. De acordo com a lei do estado de Nova York, deixar um emprego devido a circunstâncias relacionadas à violência doméstica pode ser uma "boa causa". Ao registrar sua reclamação, lembre-se disso. Pode levar mais tempo para receber seus benefícios ou você pode precisar entrar com um recurso.

Acho que meu empregador está me discriminando por causa da violência doméstica, o que eu faço?

Você pode registrar uma reclamação na Divisão de Direitos Humanos do Estado de Nova York. Você deve registrar uma reclamação dentro de 3 anos após a discriminação. Consulte a seção Discriminação para obter mais informações.

Recursos

Perguntas frequentes sobre o Departamento do Trabalho do Estado de Nova York

<https://dol.ny.gov/domestic-violence-and-ui-benefits-frequently-asked-questions>

Direitos trabalhistas das vítimas de violência doméstica

<https://dhr.ny.gov/system/files/documents/2024/04/nysdhr-domestic-violence-employment.pdf>

Linha direta de violência doméstica e sexual 24 horas do estado de Nova York

(800) 942-6906

Linha direta de violência doméstica em espanhol do estado de Nova York

(800) 664-5880

<https://www.vipmujeres.org>

Deficiência e Acomodação

A Lei dos Americanos com Deficiência (ADA) e a Lei de Direitos Humanos do Estado de Nova York (HRL) protegem as pessoas com deficiência da discriminação no emprego.

O que é uma deficiência?

De acordo com a ADA, você tem uma deficiência se tiver uma deficiência física ou mental que o limite substancialmente em uma ou mais de suas principais atividades da vida, como ouvir, falar, andar, respirar, realizar tarefas manuais, levantar-se, trabalhar e cuidar de si mesmo. Você também está coberto se tiver um registro de deficiência ou se outras pessoas acreditarem que você tem uma deficiência, mesmo que você não tenha uma. De acordo com a HRL, a definição de deficiência é mais ampla e você pode estar coberto por uma condição que não é coberta pela ADA.

Que proteção a ADA me dá se eu tiver uma deficiência?

Ambas as leis proíbem a discriminação contra pessoas com deficiência nos procedimentos de candidatura a emprego, contratação, demissão, promoção, remuneração, treinamento e outros termos, condições e privilégios de emprego. Além disso, ambas as leis exigem que os empregadores forneçam uma acomodação razoável para que o funcionário desempenhe as funções essenciais do trabalho (ADA) ou execute o trabalho de maneira razoável (HRL).

Todos os empregadores estão cobertos por essas leis?

A ADA abrange empregadores do setor privado com 15 ou mais funcionários e todos os governos estaduais e locais e agências de emprego. O HRL abrange empregadores com 4 ou mais funcionários.

Qual é o requisito de acomodação razoável?

Se você for ou se tornar deficiente, seu empregador é obrigado a fazer acomodações (mudanças no ambiente de trabalho ou na forma como os trabalhos são feitos) para que você possa continuar trabalhando. A acomodação deve ser razoável e não impor um ônus indevido ao empregador (ou seja, exigir dificuldades ou despesas significativas). Os empregadores, especialmente os maiores, muitas vezes têm dificuldade em demonstrar "dificuldades indevidas", pois a maioria das acomodações não é cara em relação aos seus recursos. Embora o empregador seja obrigado a fornecer a acomodação, você, o trabalhador com deficiência, deve tomar a iniciativa de sugerir qual mudança tornaria possível fazer o trabalho ou fazer com que o empregador o ajude a determinar a acomodação apropriada.

Você pode dar alguns exemplos de acomodações razoáveis?

Todo trabalhador com deficiência e o empregador podem usar sua criatividade ou obter ajuda externa (veja abaixo) para descobrir o que é melhor, mas aqui estão alguns exemplos:

- Tornar os equipamentos existentes utilizáveis: modificar a altura dos equipamentos ou das secretárias, instalar telecomunicações para surdos ou ampliadores de ecrã de computador
- Reestruturação dos postos de trabalho: mudança de atribuições, alteração dos horários de trabalho para permitir o tratamento médico regular ou permitir o teletrabalho para os trabalhadores que podem estar confinados ao domicílio.

- Forneça um leitor ou intérprete

Um empregador pode perguntar sobre minha deficiência em uma entrevista de emprego?

Se você estiver se candidatando a um emprego, um empregador não pode perguntar se você é deficiente, sobre a natureza ou gravidade de sua deficiência ou exigir que você se submeta a um exame médico. Se um empregador estiver ciente de sua deficiência, você pode ser solicitado a descrever como pode desempenhar as funções do trabalho e se uma acomodação seria necessária. Você pode precisar fazer um exame médico após uma oferta de emprego.

Acho que sou vítima de discriminação. O que devo fazer?

A Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego (EEOC) e a Divisão de Direitos Humanos do Estado de Nova York afirmam seu direito de ser protegido contra discriminação por deficiência. É sempre uma boa ideia manter um registro escrito de todos os incidentes, incluindo uma descrição da discriminação: o que foi dito, a hora e o local e quaisquer testemunhas. Seja o mais objetivo e específico possível. Você pode registrar uma reclamação em uma ou ambas as agências, dependendo do que aconteceu e de quem é seu empregador. Se você não tiver certeza se está sofrendo discriminação, entre em contato com a WNYCOSH ou com um dos recursos listados abaixo.

Recursos

Como obter ajuda

Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego

www.eeoc.gov

1-800-669-4000

Divisão de Direitos Humanos do Estado de Nova York

<https://dhr.ny.gov/>

1-888-392-3644

Departamento de Justiça dos EUA, Aplicação da ADA

<https://www.ada.gov/>

1-800-514-0301

Rede de Acomodação de Emprego

<https://askjan.org/>

1-800-232-9675

Para obter informações sobre modificações de adaptação da estação de trabalho

WNYCOSH

716-833-5416

2495 Main Street, Suíte 438

Buffalo, NY 14214

Assédio no local de trabalho

O que é bullying?

O bullying é um comportamento persistente e abusivo projetado para fazer a vítima se sentir chateada, humilhada ou ameaçada. O agressor no local de trabalho pode ser um chefe que constantemente critica, degrada e menospreza os funcionários; um supervisor que gosta de sobrecarregar e explorar seus subordinados; ou um colega de trabalho. Bullying é violência psicológica. As táticas de intimidação incluem:

- Culpar injustamente os outros por erros
- Críticas injustificadas e falhas triviais no desempenho do trabalho
- Fazer exigências irracionais ou negar informações e recursos necessários
- Gritar e gritar insultos, humilhação ou ameaças de perda de emprego
- Aplicação inconsistente de regras arbitrárias
- Exclusão social
- Roubar crédito pelo trabalho de outra pessoa

Quão comum é o assédio no local de trabalho?

Um estudo estima que 1 em cada 5 trabalhadores dos EUA sofreu assédio destrutivo no ano passado. As mulheres são mais propensas a serem assediadas por seu chefe, seja homem ou mulher, do que os homens. O bullying é muito mais comum do que o assédio sexual ou o comportamento racialmente discriminatório.

O bullying é prejudicial?

O assédio afeta tanto o desempenho no trabalho quanto a saúde. Estresse, ansiedade e raiva podem se acumular no trabalhador assediado, resultando em doenças relacionadas ao estresse, licença médica e um impacto negativo na vida familiar e conjugal. Os funcionários assediados podem acabar gastando de 10 a 50% de seu tempo no trabalho se defendendo, buscando apoio, pensando na situação, desmotivados e trabalhando com menos eficiência. O local de trabalho e os lucros também podem sofrer com baixo moral, medo, raiva e estresse que envenenam o ambiente de trabalho, diminuem a produtividade e aumentam o absenteísmo, a rotatividade, os pedidos de indenização trabalhista e até mesmo ações judiciais.

O assédio é ilegal?

O assédio é ilegal se for baseado em um motivo ilegal (veja abaixo) ou se cruzar a linha do comportamento criminoso. Também pode ser uma violação de um contrato sindical que tenha uma cláusula de "respeito e dignidade". Além disso, a lei não exige que seu empregador, chefe ou supervisor seja gentil com você, seja justo ou gentil. Por mais desagradável ou injusto que seja, a menos que você cruze uma dessas linhas, atualmente não é ilegal ter um tirano ou um valentão como seu chefe ou colega de trabalho.

Como o assédio é diferente da discriminação?

A lei exige que seu chefe não o assedie, discrimine ou trate você de forma diferente por causa de sua idade, raça, cor, sexo, orientação sexual, nacionalidade, credo, religião ou deficiência. Se o assediador atacar você por um ou mais desses motivos, pode ser ilegal (consulte a seção sobre discriminação).

Normalmente, o assédio não é direcionado a uma pessoa por causa de um desses fatores; geralmente é sobre tirar vantagem de alguém em uma posição vulnerável. Mais frequentemente, é a própria inadequação, insegurança e habilidades sociais deficientes, e um desejo de atacar e diminuir outra pessoa ou grupo de pessoas e, assim, controlar a ameaça percebida representada por alguém competente, dedicado e popular. É um exercício de poder através da humilhação da vítima.

Respondendo ao comportamento de bullying

Os especialistas recomendam as seguintes etapas se você for vítima de assédio no local de trabalho:

- Converse com familiares e amigos para obter apoio.
- Relate o incidente ao seu supervisor se o assediador for um colega de trabalho.
- Procure ajuda profissional para problemas de saúde relacionados ao estresse.
- Mantenha um diário e obtenha depoimentos de testemunhas.
- Desenvolva um caso contra o assediador, identificando possíveis violações da linguagem do contrato sindical ou das políticas internas e identificando os superiores que podem fornecer suporte.
- Esclareça o que você deseja (uma transferência, danos, um pacote de indenização ou qualquer outra coisa)
- Reúna-se com a alta administração (o mais alto possível)
- Você também pode considerar consultar um advogado

Recursos

Como obter ajuda

Instituto de Assédio no Local de Trabalho

<https://workplacebullying.org/>

Defensores do Local de Trabalho Saudável de NY

https://nyhwa.org/bg_nyhwa.org/what/

Trabalhadores adolescentes

Existem leis federais e estaduais em vigor para proteger os jovens trabalhadores menores de 18 anos. A quantidade de trabalho e o tipo de trabalho dependem da sua idade, nível acadêmico, permissão dos pais e outros fatores.

Quais restrições de trabalho se aplicam aos adolescentes?

Se você tem menos de 18 anos, seu chefe não pode pedir:

- Use máquinas elétricas de marcenaria, elevação, corte ou cozimento, ou praticamente qualquer máquina elétrica ou motorizada.
- Trabalhos de construção, incluindo demolição, cobertura, escavação ou pintura externa de uma superfície ou teto elevado.
- Trabalhe como ajudante em um veículo motorizado.
- Trabalhe em qualquer operação madeireira ou de mineração.
- Muitas outras tarefas restritas: Entre em contato com um dos recursos listados abaixo para obter mais informações.

Se você tem menos de 16 anos, além dos empregos listados acima, seu chefe não pode pedir:

- Trabalhar em uma fábrica (exceto em um escritório fechado ou trabalho administrativo)
- Trabalhe com máquinas de lavagem, moagem, corte, fatiamento, prensagem ou mistura
- Limpar, lubrificar, secar ou ajustar as correias às máquinas

Se você tem menos de 14 anos, todos os empregos (incluindo creches) são geralmente restritos, exceto para certas tarefas, como entregar jornais e colher frutas ou legumes em regime de meio período e irregularmente. Existem algumas outras exceções também.

Quais restrições de horário de trabalho se aplicam aos adolescentes?

Se você tem 12 ou 13 anos e tem uma permissão de trabalho agrícola para colher bagas, frutas ou vegetais, não pode trabalhar:

- Mais de 4 horas por dia
- Antes das 9h ou depois das 16h, enquanto a escola está em funcionamento
- Antes das 7h e depois das 7h, quando a escola não está em funcionamento

Se você tem 14 ou 15 anos, seu chefe não pode fazer você trabalhar:

- Durante o horário escolar
- Mais de 3 horas em um dia letivo ou 8 horas nos outros dias
- Depois das 19h, quando a escola está em funcionamento
- Depois das 21h no verão
- Mais de 18 horas em uma semana letiva ou 40 horas em uma semana não letiva
- Mais de 6 dias em qualquer semana

Se você tem 16 ou 17 anos, seu chefe não pode fazer você trabalhar:

- Mais de 4 horas de segunda a quinta-feira durante a sessão escolar
- Mais de 8 horas às sextas-feiras, sábados, domingos ou feriados

- Mais de 28 horas em uma semana letiva ou 48 horas quando a escola não está em funcionamento, ou seja, férias escolares ou férias de verão)
- Depois das 22h, quando a escola está em funcionamento, ou depois da meia-noite, quando a escola está fechada sem o consentimento dos pais

Se você tem 16 ou 17 anos, não está na escola e possui um certificado de emprego em tempo integral, pode trabalhar o mesmo número de horas que um trabalhador adulto. No entanto, até completar 18 anos, você está sujeito às mesmas restrições listadas acima quanto aos tipos de trabalho que pode fazer.

Existem algumas exceções a essas regras para babás, comerciantes de rua, caddies de golfe, trabalhadores agrícolas, entregadores de jornais, artistas e modelos. Se você estiver trabalhando em uma fazenda familiar ou empresa familiar, outras regras podem ser aplicadas. Consulte os recursos abaixo para obter mais informações.

Quais regulamentos salariais se aplicam aos adolescentes?

Como todos os trabalhadores, os jovens devem receber pelo menos o salário-mínimo, atualmente (2025) \$ 15,50 por hora. Os jovens devem ser pagos por todas as horas ou partes de uma hora que trabalham e têm direito ao pagamento de horas extras (uma vez e meia sua taxa normal) por todas as horas trabalhadas acima de 40 por semana.

Os adolescentes têm o direito de se filiar a um sindicato?

Sim, não há distinção entre adolescentes e qualquer outro trabalhador quando se trata de direitos sindicais. Os adolescentes têm o direito, como todos os trabalhadores, de se juntar a outros trabalhadores em ações concertadas em sindicatos ou de se manifestar e tentar melhorar suas condições de trabalho.

O que são documentos de trabalho?

Todos os menores de 18 anos, incluindo graduados do ensino médio e aqueles que abandonaram a escola, devem obter documentos de trabalho (também chamados de certificados ou autorizações de emprego) antes de começarem a trabalhar. Existem algumas exceções, incluindo caddies, babás e estudantes universitários com 16 anos ou mais que são empregados por uma faculdade sem fins lucrativos. Os documentos de trabalho são emitidos pelo sistema escolar local.

O que posso fazer para proteger minha saúde e segurança no trabalho?

Para começar, lembre-se de que as restrições legais sobre o horário de trabalho e o tipo de trabalho que você pode fazer são projetadas para ajudar a protegê-lo de se machucar. Não faça nenhum trabalho potencialmente perigoso que seja proibido por lei ou trabalhe longas horas que causem fadiga – trabalhadores cansados se machucam! Esteja ciente do que está ao seu redor e identifique perigos que podem causar ferimentos ou doenças, como fatiadores de carne desprotegidos ou produtos químicos. Seu empregador é obrigado a fornecer treinamento sobre quaisquer riscos à saúde ou segurança que você possa encontrar; certifique-se de obter esse treinamento. Se você tiver alguma dúvida ou preocupação,

pare o que está fazendo e pergunte ao seu supervisor. Para obter mais informações, consulte "Saúde e segurança" na página 12 deste livreto.

Recursos

Como obter ajuda

Os trabalhadores adolescentes devem ser incentivados a entrar em contato com um adulto, como um membro da família ou professor, se estiverem preocupados com sua segurança no trabalho, se se sentirem desconfortáveis com qualquer coisa que aconteça no trabalho (por exemplo, assédio sexual ou discriminação racial) ou se sentirem que as leis de trabalho infantil estão sendo violadas. Para obter mais informações ou ajuda para tomar medidas, entre em contato com um dos seguintes:

Departamento do Trabalho do Estado de Nova York

716-847-7141

<https://dol.ny.gov/youthworkers>

Departamento do Trabalho dos EUA

716-842-2950

www.dol.gov/dol/topic/youthlabor/Kidspages.htm

WNYCOSH

716-833-5416

2495 Main Street, Suite 438

Buffalo, NY 14214

Seguro de acidentes de trabalho

Seguro de Acidentes de Trabalho do Estado de Nova York

A Compensação dos Trabalhadores é fornecida por invalidez ou morte como resultado de uma lesão ou doença relacionada ao trabalho, independentemente de quem possa ser o culpado.

Direitos e responsabilidades sob a Lei de Compensação dos Trabalhadores

Cuidados médico

Você tem direito a cuidados médicos razoáveis e adequados para curar ou aliviar os efeitos de lesões ou doenças de reabilitação. Isso inclui serviços médicos, cirúrgicos, de enfermagem e hospitalares. Você também tem direito a ser reembolsado por quaisquer custos razoáveis de transporte incorridos para obter tratamento médico.

Benefícios de perda salarial

Você tem direito a benefícios de compensação semanal, que podem ser reivindicados enquanto a invalidez e os salários perdidos continuarem. Esses benefícios de compensação podem ser pagos a uma taxa de invalidez total ou parcial, dependendo do grau de sua deficiência. Você também pode ter direito a uma indenização por invalidez permanente ou a um montante fixo. O benefício máximo de compensação semanal é ajustado a cada ano e pode ser encontrado [aqui](#).

Pagamento pontual

O pagamento pontual dos benefícios é exigido por lei. Em casos não contestados em que o tempo perdido no emprego exceda sete (7) dias, o primeiro pagamento é devido no prazo de dezoito (18) dias após o empregador receber a notificação da lesão, o que for maior.

Relatórios Rápidos

Os detalhes de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho devem ser comunicados o mais rápido possível ao seu empregador, supervisor ou outro dependente, bem como ao seu representante sindical, se você pertencer a um sindicato.

Direito de ser ouvido

Se você sentir que está sendo negado seus direitos sob a lei, você tem o direito a uma audiência perante um juiz de direito administrativo e tem o direito de ser representado por um advogado em todas as audiências.

Reabilitação profissional

Se você não puder realizar um trabalho para o qual teve treinamento ou experiência anterior, terá direito à reabilitação profissional, que inclui aconselhamento, orientação, colocação profissional especializada e reciclagem de curto prazo.

Proteção legal

A lei protege um trabalhador acidentado que busca reivindicar indenização por invalidez resultante de uma lesão no trabalho. É ilegal que um empregador discrimine um trabalhador que tenha ou auxilie em um pedido de indenização trabalhista.

O que fazer em caso de lesão no trabalho

Etapa 1: Cuidados médicos

Obtenha primeiros socorros ou outro tratamento médico necessário o mais rápido possível. Você tem o direito de escolher seu próprio médico, podólogo ou quiroprático para tratá-lo, desde que sejam autorizados pelo Conselho de Compensação dos Trabalhadores a tratar o tipo de lesão sofrida. O tratamento necessário será pago diretamente pelo seu empregador ou pela companhia de seguros do seu empregador se o caso não for contestado. Se o caso for contestado, serão realizadas audiências para determinar, entre outras coisas, a responsabilidade por contas médicas. Se o Conselho determinar que o pedido de indenização de seus trabalhadores é inválido, você será responsável pelas contas médicas.

Etapa 2: representante sindical

Se você faz parte de um sindicato, entre em contato com o representante do sindicato e a sede do sindicato o mais rápido possível. Eles irão informá-lo sobre seus direitos, bem como ajudá-lo a obter ajuda médica, benefícios de doença e saúde e aconselhamento jurídico.

Etapa 3: Relatório de acidente

Depois de consultar seu representante sindical ou advogado, você deve notificar seu supervisor ou gerente sobre a lesão o mais rápido possível. Se você não informar seu empregador, por escrito, dentro de 30 dias a partir da data do acidente ou dentro de 30 dias de sua incapacidade por uma doença ocupacional ou depois de saber que tal doença pode ser devido à natureza do seu trabalho, você pode perder seu direito aos benefícios de Compensação dos Trabalhadores. Tenha cuidado ao preencher um relatório de acidente. Este relatório deve indicar claramente como ocorreu o acidente e quais condições inseguras existiram. Este relatório deve listar toda e qualquer parte do seu corpo que foi ferida, mesmo que você acredite que a lesão seja leve.

Etapa 4: Declarações

Você é obrigado a preencher uma reivindicação de compensação dos trabalhadores no Formulário C-3. Este formulário C-3 deve ser fornecido ao seu empregador e enviado para o escritório mais próximo do Conselho de Compensação dos Trabalhadores (uma lista dos escritórios do Conselho está aqui). Se isso não for feito dentro de dois (2) anos a partir da data do acidente que causou a lesão, ou a partir da data da incapacidade de uma doença ocupacional, você poderá perder o direito aos benefícios (se o Formulário C-3 não estiver disponível na sede do sindicato ou do empregador, você pode obtê-lo escrevendo ou ligando para o escritório mais próximo do Conselho de Compensação dos Trabalhadores).

Você não é obrigado e não deve dar uma declaração a qualquer pessoa que represente um empregador, empregueiro ou seus representantes de seguros sem primeiro obter aconselhamento

jurídico. O conselho mais simples é nunca dar uma declaração. Caso decida fazê-lo, você só deve fazê-lo na presença de seu representante sindical ou de seu advogado. Uma vez registrada ou assinada, essa declaração pode ser usada contra você em uma data posterior. Portanto, uma declaração não deve ser dada, exceto após consulta com seu representante sindical ou advogado.

Etapa 5: manter registros

É importante que um trabalhador acidentado mantenha registros precisos de quaisquer despesas diretas incorridas como resultado de uma lesão. É importante registrar datas, horários, tratamento médico ou hospitalização, custos de transporte e quilometragem, nomes de testemunhas e um resumo geral da deficiência, dor e sofrimento contínuos e mudança de estilo de vida resultante da lesão. Este manual e diário podem ser eficazes para atender a essas necessidades.

Ações judiciais de terceiros: um direito adicional

Além da cobertura de Compensação dos Trabalhadores, um trabalhador acidentado tem o direito de entrar com uma ação judicial contra qualquer terceiro cujo descuido tenha contribuído para o acidente de trabalho. Consulte um advogado para revisar seus possíveis direitos de ação judicial de terceiros após um acidente de trabalho. A Legislatura do Estado de Nova York até promulgou legislação para proteger os trabalhadores da construção civil de lesões corporais e erradicar as condições perigosas do local de trabalho. Por meio dos esforços do trabalho organizado, as primeiras leis de "canteiros de obras" foram promulgadas em 1885 e foram continuamente alteradas e fortalecidas. Essas leis agora exigem que os proprietários de canteiros de obras e empreiteiros gerais forneçam a todos os trabalhadores em um local seguro para trabalhar. Um trabalhador ferido em um canteiro de obras agora pode iniciar uma ação civil contra o proprietário do local e o empreiteiro geral e ter o direito de recuperar todos os danos monetários do proprietário do local e do empreiteiro geral, além de receber cobertura de Compensação dos Trabalhadores. Esses danos civis não são limitados ou restritos em valor (como os benefícios de compensação dos trabalhadores) e podem incluir prêmios monetários por dor e sofrimento, lesões permanentes, perda total de ganhos e benefícios adicionais e quaisquer mudanças de estilo de vida resultantes devido a uma deficiência.

Preciso de um advogado?

Uma vez que uma lesão tenha ocorrido e depois de receber atendimento médico, sempre surge a pergunta: "Preciso de um advogado?" Você deve sempre procurar o conselho de um advogado experiente, pois esse conselho está disponível gratuitamente. Conforme descrito acima, você não precisa se contentar com os benefícios limitados fornecidos pelo sistema de Compensação dos Trabalhadores. A Legislatura do Estado de Nova York forneceu a você um recurso civil abrangente adicional de acordo com a lei trabalhista do Estado de Nova York para recuperar danos totais por lesões no local de trabalho.

Outras fontes de renda

Deficiência

Se o seu pedido de indenização for contestado pela companhia de seguros ou se você estiver incapacitado por uma lesão ou doença fora do trabalho, poderá ser elegível para receber benefícios por invalidez. Este sistema fornece menos dinheiro por períodos mais limitados do que o sistema de Compensação dos Trabalhadores.

Seguro de invalidez da Previdência Social

Isso faz parte do sistema Federal de Previdência Social. Você deve ter feito pagamentos através do seu trabalho. Destina-se a pessoas com incapacidade total de longa duração ou incapacidade permanente. Para ser elegível, se você tem trinta e um anos ou mais, deve ter contribuído para a Previdência Social por pelo menos dez anos. O tempo necessário neste sistema é reduzido para os trabalhadores com menos de trinta e um anos de idade. Os requisitos de deficiência são muito rigorosos. Você deve ser capaz de documentar que não pode trabalhar. Os lucros são baseados em seus ganhos médios durante um período de tempo. Se mais tarde você receber benefícios de Compensação dos Trabalhadores, seus pagamentos federais por invalidez podem ser reduzidos.

Medicaid

A compensação dos trabalhadores inclui o custo dos cuidados médicos, mas o sistema de invalidez não. Se suas contas forem muito altas e a renda de sua família for muito baixa, você poderá se qualificar para o Medicaid, um programa estadual de saúde para pessoas que não podem pagar as contas do médico. Mesmo se você estiver recebendo cuidados de saúde por meio do sistema de compensação, sua diminuição na renda pode tornar outros membros de sua família elegíveis para o Medicaid. Verifique com o Departamento de Serviços Sociais da sua cidade ou condado.

Programa de Assistência Nutricional Suplementar

Se você e sua família estão tentando viver apenas com benefícios em dinheiro, sua renda pode ser baixa o suficiente para se qualificar para o Programa de Assistência Nutricional Suplementar (SNAP). Você pode solicitar os benefícios do SNAP online [aqui](#).

Benefícios da União

Verifique com seu sindicato local se você tem direito a algum benefício de saúde e bem-estar relacionado ao sindicato.

Recursos

Como obter ajuda

Conselho de Compensação dos Trabalhadores do Estado de Nova York
(877) 632-4996

Os escritórios distritais estão localizados em todo o estado. Uma lista completa e um mapa podem ser encontrados [aqui](#).

Pacotes de informações do reclamante, formulários C-3 (e outros formulários de reclamação), processamento de reivindicações on-line e informações gerais podem ser encontrados em:

www.wcb.ny.gov

Para obter informações mais detalhadas sobre a Compensação dos Trabalhadores, visite nossa página de Compensação dos Trabalhadores em: <https://wnycosh.org/workercenter/comp/>

Benefícios por Invalidez do Estado de Nova York

O que são os benefícios por invalidez do estado de Nova York?

Os benefícios por invalidez do estado de Nova York são pagamentos em dinheiro feitos a trabalhadores que sofrem uma lesão ou doença fora do trabalho. Os empregadores cobertos são obrigados a ter um seguro que forneça um benefício semanal aos trabalhadores temporariamente incapacitados.

Eu trabalho para um empregador coberto?

Sim, na maioria dos casos, se você estiver no trabalho por pelo menos quatro semanas. Algumas exceções incluem trabalhadores rurais, funcionários do governo, trabalhadores ferroviários ou marítimos e certos funcionários de organizações religiosas.

Existe um custo para os funcionários do seguro de invalidez do estado de Nova York?

Talvez. Os empregadores não são obrigados a cobrar dos funcionários uma parte dos custos do seguro de invalidez do Estado de Nova York, mas não podem deduzir mais de 60 centavos por semana para compensar o custo de fornecer esse benefício. Alguns empregadores também oferecem benefícios suplementares por incapacidade (AFLAC é um exemplo) a um custo adicional. Esses planos, juntamente com o NYS Disability, geralmente substituem todos ou quase todos os salários perdidos de um trabalhador.

Quais benefícios receberei do Departamento de Deficiência do Estado de Nova York?

A NYS Disability paga 50% do seu salário semanal médio, até um máximo de US\$ 170 por semana. Após um período de espera de sete dias, os benefícios são pagos por no máximo 26 semanas. Ao contrário da Compensação dos Trabalhadores, as despesas médicas são de responsabilidade do reclamante.

Posso receber benefícios por invalidez do estado de Nova York se estiver grávida ou de licença maternidade?

Em muitos casos, sim. Se você tiver complicações com sua gravidez e/ou licença maternidade e tiver um atestado médico de que não pode trabalhar, você será elegível. Você não pode receber benefícios por invalidez e benefícios de licença familiar remunerada ao mesmo tempo.

Estou de licença FMLA. Sou elegível para invalidez no estado de Nova York?

Definitivamente! Na verdade, estar em licença FMLA significa que seu empregador é obrigado a manter sua parte no custo de seu seguro de saúde, portanto, sua responsabilidade por despesas médicas relacionadas à sua condição incapacitante será menor. Se você sofrer uma lesão ou doença fora do trabalho e esperar perder um tempo significativo do trabalho, você deve solicitar uma licença FMLA se for elegível, bem como registrar uma reclamação de invalidez do estado de Nova York. Ver "Licença Médica e Familiar", página 15.

Fui demitido há duas semanas e depois quebrei minha perna, ainda sou elegível para invalidez no estado de Nova York?

Sim. Continua a ser elegível se estiver desempregado há menos de quatro semanas ou se estiver a receber subsídio de desemprego. Claro, você não pode receber benefícios de desemprego e invalidez ao mesmo tempo.

Meu empregador pode me forçar a fazer um exame médico?

Sim, por escolha do médico do empregador, mas não mais do que uma vez por semana e às custas do empregador. Os exames devem ser realizados em horário e local razoáveis.

Existe um limite de tempo para registrar uma reclamação se eu ficar incapacitado?

Sim. Você deve registrar sua reclamação dentro de 30 dias após ficar incapacitado.

OK, acho que sou elegível. Como faço para registrar uma reclamação?

Se você está empregado ou desempregado há quatro semanas ou menos, preencha um formulário de solicitação DB-450 com seu empregador atual ou anterior. Se você estiver desempregado por mais de quatro semanas, preencha um formulário de solicitação DB-300 e envie-o para o endereço no formulário. Em ambos os casos, seu médico deve preencher a Parte B do formulário. O Conselho de Compensação dos Trabalhadores administra as reivindicações de invalidez do Estado de Nova York e os formulários estão disponíveis online em seu [local na rede Internet](#) ou ligando para um dos escritórios distritais listados abaixo.

Recursos

Como obter ajuda

Escritórios Distritais do Conselho de Compensação dos Trabalhadores do Estado de Nova York
877-632-4996

<http://www.wcb.ny.gov/content/main/Contact.jsp>

Seguro desemprego

O Seguro-Desemprego é uma área de interesse para os trabalhadores que sofrem alterações pontuais. Algumas das informações nesta seção, principalmente sobre números de contato oficiais e o valor e duração dos benefícios, estão sujeitas a alterações. A melhor fonte de informações atualizadas é o site do Departamento do Trabalho do Estado de Nova York (NYSDOL), <https://dol.ny.gov/>

Acabei de perder meu emprego. Posso receber subsídio de desemprego?

Sim, na maioria dos casos. Algumas exceções são imigrantes indocumentados empregados em qualquer ocupação, babás, certos funcionários de organizações religiosas, caddies de golf, alguns funcionários do governo, contratados independentes, trabalhadores ferroviários, alguns vendedores comissionados e, geralmente, qualquer pessoa cujos ganhos não sejam tributáveis. Se você trabalhou para um empregador coberto, atende a certos critérios de ganhos e trabalho nos 15 meses anteriores e foi demitido de seu emprego ou demitido por qualquer motivo, exceto má conduta ou cometer um crime relacionado ao seu emprego, você é elegível para benefícios. Por exemplo, você tem direito a benefícios se foi demitido por mau desempenho, problemas de atendimento devido a doença ou simplesmente porque seu chefe não gostou ou não quis contratar seu sobrinho. Os benefícios podem ser negados se você deixar seu último emprego sem justa causa. Os benefícios serão adiados por sete semanas se você estiver em greve ou tiver sido excluído.

Eu tinha um bom motivo para largar meu emprego. Ainda posso receber benefícios?

Talvez. Se você pedir demissão por um bom motivo, como não receber salários ou ser vítima de assédio sexual ou discriminação ilegal, poderá ter direito a benefícios. Cada caso é julgado por seus próprios méritos e sua reivindicação provavelmente será inicialmente negada. Você teria que pedir uma audiência para defender seu caso – consulte o último parágrafo desta seção para obter mais informações.

Como faço para registrar um pedido de benefícios?

Você pode obter informações no Centro de Reclamações por Telefone NYSDOL (veja abaixo), mas deve se inscrever por telefone (ligue gratuitamente para 888-209-8124 de um telefone de tom) ou online em <https://dol.ny.gov/>. Registre sua reclamação na primeira semana em que ficou desempregado. As informações necessárias incluem seu número de seguro social, número da carteira de motorista ou outra identificação positiva, seu endereço residencial e número de telefone e os nomes e endereços de todos os empregadores nos últimos 18 meses. Seja completamente sincero em sua inscrição, pois uma declaração falsa pode resultar na negação de benefícios. Depois que sua solicitação for processada e aprovada, você precisará ligar para um número diferente (atualmente 888-581-5812) ou acessar o site do DOL para solicitar benefícios a cada semana em que estiver desempregado.

Por quanto tempo posso receber os benefícios?

Em geral, você pode receber benefícios por até 26 semanas em um período de um ano. Em algumas circunstâncias, os benefícios totais podem ser pagos por mais de 26 semanas, por exemplo, se você estiver matriculado em um programa de treinamento aprovado. A melhor maneira de determinar por quanto tempo você terá direito aos benefícios é usar a Calculadora de Benefícios no site da NYSDOL,

<https://dol.ny.gov/>. Basta inserir a data de depósito do seu pedido original e a calculadora informará a quantas semanas de benefícios você tem direito.

Quanto vou receber?

Para cada semana completa de desemprego, você receberá cerca de metade do seu salário semanal bruto médio durante o período usado para calcular sua taxa de benefício, até um benefício máximo de \$ 504.

Meus benefícios podem ser cortados ou suspensos assim que eu começar a recebê-los?

Sim, se você não fizer o que se espera de você. O que se espera é que você procure ativamente por trabalho e mantenha um registro dessa pesquisa. Você não pode recusar uma oferta de emprego se for para um trabalho para o qual você foi treinado e que paga o salário vigente para esse tipo de trabalho em sua área. Você pode precisar percorrer uma distância maior para chegar a um novo emprego. No entanto, você pode não ser obrigado a aceitar um emprego se a viagem envolver uma distância ou custo excessivo. Você deve estar disponível e pronto para trabalhar. Por exemplo, se você estiver doente ou ferido, cuidando de um parente doente ou indisponível, seus benefícios podem ser suspensos ou reduzidos. Certifique-se de relatar todo o trabalho ao Departamento do Trabalho e manter registros de todos os pagamentos recebidos.

Posso obter ajuda para procurar um emprego ou treinamento profissional?

O Centro de Carreiras do Departamento do Trabalho local é o lugar para obter respostas a essas perguntas. Lá você encontrará informações e ajuda para avaliar suas habilidades e interesses profissionais, preparar currículos, rastrear oportunidades de emprego e usar a Internet e outros recursos para encontrar emprego. Eles também podem ajudar a conectá-lo a uma ampla variedade de programas estaduais e federais de treinamento profissional e outras oportunidades educacionais. Você pode ser obrigado a comparecer a consultas em seu centro de carreiras local como parte dos requisitos de elegibilidade ao desemprego.

Cumpri todos os requisitos e ainda assim meu pedido de benefícios foi negado. E agora?

Se você discordar de qualquer decisão, você tem 30 dias após o envio da determinação para notificar esse escritório de que deseja uma audiência perante um juiz de direito administrativo (ALJ). Você deve pedir uma audiência (por escrito) se seu pedido for negado ou se seu benefício for reduzido, se você acreditar que seu chefe está errado sobre o motivo pelo qual você deixou o emprego ou se houver uma disputa sobre seu tempo de emprego, salário ou qualquer outro problema. Normalmente, a primeira audiência no processo de apelação é realizada por telefone, na forma de uma teleconferência entre o ALJ, seu empregador e você. Na audiência, você e o empregador podem apresentar provas e fazer com que testemunhas deponham. Você também pode pedir ao juiz que intime quaisquer documentos ou testemunhas necessárias. Se você se sentir desconfortável em lidar com o caso sozinho, convém contratar um advogado com experiência nesses casos. O advogado só é pago se você ganhar o caso, e o Conselho de Apelações deve aprovar os honorários. Com base nas evidências apresentadas, o ALJ decidirá se você tem direito aos benefícios. Se você discordar da decisão, poderá apelar para o Conselho de Apelações. Você tem 20 dias após o envio da decisão para entrar com um recurso.

Recursos

Como obter ajuda

Centro de Reclamações Telefônicas do Departamento do Trabalho do Estado de Nova York
888-209-8124

Site da NYSDOL

<https://dol.ny.gov/>

Escritório de Assistência Jurídica de Buffalo, Inc.

716-853-9555

<http://www.legalaidbuffalo.org>

Registo Criminal

Se eu for a uma entrevista de emprego, posso me perguntar alguma coisa sobre meu histórico de prisão?

Não. A Lei de Direitos Humanos do Estado de Nova York afirma que é ilegal para a maioria dos empregadores e agências de licenciamento (uma exceção: empregos de aplicação da lei) pedir aos candidatos que divulguem ou discutam quaisquer prisões que não resultaram em condenação. A mesma lei proíbe os empregadores públicos e privados de negar emprego, ou discriminar de qualquer forma, por causa de qualquer prisão que não tenha resultado em condenação.

Ok, eles não podem perguntar sobre minhas prisões. E as condenações?

É legal que empregadores e agências de licenciamento perguntem às pessoas sobre condenações anteriores por ofensas criminais. Uma confissão de culpa é o mesmo que uma condenação.

E a Lei da Ficha Limpa?

A Lei da Ficha Limpa de Nova York entrou em vigor em 2024, sob a qual muitos registros de condenação serão selados após um certo período de tempo sem mais incidentes até 2027. Depois que os registros forem lacrados, eles não aparecerão na maioria das verificações de antecedentes. Existem exceções para fins de aplicação da lei; licenças ou emprego para setores específicos onde é necessária uma verificação de antecedentes criminais; emprego em que um fundo é feito com base em impressões digitais; Estender o emprego a uma pessoa em empregos onde ela possa trabalhar com grupos como crianças, idosos ou outras populações vulneráveis; Quando uma pessoa está buscando uma licença de arma, uma carteira de motorista comercial ou onde quer que seja necessário para habitação pública. Esta lei afeta apenas os registros no estado de Nova York e não se aplica a condenações federais ou condenações em outros estados.

Posso ser negado o emprego por causa do meu histórico de condenações?

A Lei Correcional do Estado de Nova York e a Lei de Direitos Humanos do Estado de Nova York protegem os ex-presidiários de serem injustamente negados empregos ou licenças ocupacionais por causa de suas condenações. É ilegal negar a qualquer pessoa com antecedentes criminais um emprego ou licença por causa de sua(s) condenação(ões) anterior(es), a menos que a(s) condenação(ões) dessa pessoa esteja(m) "diretamente relacionada" ao trabalho em questão, ou que a contratação da pessoa criaria um "risco irracional" para a segurança de pessoas ou bens. Também torna ilegal para um empregador ter uma política de não contratar ninguém com antecedentes criminais, a menos que exigido por lei.

Como posso saber se minha condenação está "diretamente relacionada" ao trabalho?

Um exemplo de "diretamente relacionado" seria uma pessoa que tem uma condenação por peculato e se candidata a um emprego como caixa de banco. A condenação dessa pessoa por peculato pode ser considerada relacionada ao trabalho neste caso, mas não seria se você estivesse se candidatando a um emprego como operador de máquina. Na prática, se sua condenação está ou não relacionada ao trabalho a ponto de justificar uma recusa de emprego deve ser determinado caso a caso. Além da relação entre a ofensa criminal e os deveres do trabalho, outros fatores que seriam considerados incluem a gravidade das ofensas, o tempo decorrido desde as ofensas, evidências de reabilitação, etc.

Existem proteções federais para ex-criminosos?

Como as minorias são presas e condenadas em taxas mais altas do que os brancos, os tribunais descobriram que as políticas que negam empregos com base em prisões ou antecedentes criminais têm um efeito racialmente discriminatório. Em alguns casos, portanto, a recusa em contratar com base no histórico criminal pode ser uma discriminação racial ilegal de acordo com as leis federais de direitos civis.

Acho que meus direitos foram negados. O que posso fazer?

Se você acredita que foram feitas perguntas ilegais antes do emprego sobre prisões que não resultaram em condenação ou que foram negados empregos ou licenças ocupacionais por causa de tais prisões ou acredita que lhe foram negadas licenças de emprego ou ocupacionais por causa de uma condenação criminal anterior, entre em contato com uma das agências abaixo. Em alguns casos, você também pode ter o direito de entrar com uma ação judicial.

Recursos

Como obter ajuda

Divisão de Direitos Humanos do Estado de Nova York

<https://dhr.ny.gov/>

888-392-3644

Escritório de Assistência Jurídica de Buffalo, Inc.

716-853-9555

<http://www.legalaidbuffalo.org>

Os prisioneiros também são pessoas

<http://www.prp2inc.org>

716-834-8438

Centro de Oportunidades de Carreira

<http://ceoworks.org/our-offices/buffalo>

716-842-6320

Direitos pessoais

Estou preocupado que meu arquivo pessoal possa conter muitas informações falsas sobre mim, o que posso fazer?

Seu arquivo pessoal geralmente contém informações que você conhece ou forneceu ao empregador, incluindo certas informações pessoais, registros do local de trabalho, como salários e horas, benefícios acumulados, repreensões, se você os tiver. Na verdade, no entanto, não há muito controle sobre as informações que os empregadores podem coletar e manter sobre você, se assim o desejarem. Isso pode incluir avaliações de desempenho que você não viu, feedback de colegas de trabalho ou clientes, referências ou qualquer outra informação que seu empregador tenha sobre você.

Posso descobrir o que está no meu arquivo?

Não há leis federais ou estaduais de Nova York que lhe dêem o direito de acessar, copiar ou contestar o que está em seu arquivo pessoal. (Alguns outros estados concedem esse direito.) Você pode e deve pedir para ver seu arquivo pessoal, mas seu empregador não é obrigado a obedecer. Você também pode solicitar por escrito que certas informações do arquivo sejam mantidas em sigilo: informações de saúde ou, talvez, endereços e números de telefone (por exemplo, se você estiver preocupado com violência doméstica). Novamente, não há exigência legal de que o empregador atenda à solicitação.

Meu empregador pode me espionar no trabalho?

Um proprietário ou gerente de qualquer instalação não pode instalar ou usar um espelho, olho mágico, câmera, gravador de vídeo ou outro dispositivo de visualização para observar o interior de um provador, banheiro, banheira, chuveiro ou qualquer quarto atribuído aos hóspedes de um hotel ou motel. Vítimas de observação ilegal foram autorizadas a processar por infligir sofrimento emocional. Não há leis que restrinjam a vigilância por vídeo de locais públicos, portanto, um empregador pode instalar câmeras que cubram áreas do local de trabalho que não são cobertas pela proibição anterior, como corredores, área de saguão ou entradas, áreas de trabalho e estacionamento. Os empregadores não têm permissão para espionar as atividades sindicais.

Meu empregador pode ouvir minhas ligações ou verificar meu e-mail?

De acordo com as leis federais aplicáveis, a Lei de Privacidade de Comunicações Eletrônicas de 1986 e a Lei de Comunicações Armazenadas, um empregador pode monitorar suas conversas telefônicas com o consentimento prévio de pelo menos uma das partes da conversa ou por meio de um telefone de extensão usado no curso normal dos negócios do empregador. Seus e-mails podem ser acessados com o consentimento prévio de pelo menos uma das partes da comunicação. O consentimento pode ser "expresso", por exemplo, se você assinou um formulário consentindo especificamente com o monitoramento e/ou acesso; Ou pode estar "implícito" se você tiver sido notificado de que o empregador monitorará e/ou acessará. Se o monitoramento ou acesso for baseado no consentimento, ele não poderá exceder o escopo do consentimento. Os empregadores que são provedores de comunicações com fio ou eletrônicas têm um pouco mais de liberdade para monitorar e acessar as comunicações. *Se você estiver usando um computador ou endereço de e-mail fornecido pelo empregador, eles são de propriedade do empregador e podem ser acessados ou monitorados sem sua permissão ou conhecimento.*

Em Nova York, é crime monitorar ou gravar um telefonema ou conversa pessoal ou interceptar ou acessar uma comunicação eletrônica sem o consentimento de pelo menos uma das partes da discussão ou comunicação. A lei do estado de Nova York exige que os empregadores que monitoram a comunicação eletrônica notifiquem os funcionários por escrito no momento da contratação, façam com que os funcionários assinem uma confirmação por escrito e publiquem um aviso de supervisão em um local visível. Duas leis federais permitem que as vítimas processem por violações, mas Nova York ainda não permite que uma vítima processe, embora o Procurador-Geral do Estado de Nova York possa impor penalidades se a lei for violada. Os contratos sindicais às vezes estabelecem limites ao direito de supervisão do empregador. Os funcionários do setor público podem ter proteções adicionais sob as constituições dos EUA e de Nova York. Essas leis são extremamente complexas e você deve procurar aconselhamento jurídico se tiver alguma dúvida.

Meu empregador pode revistar minha mesa ou propriedade pessoal?

Os funcionários do setor privado em Nova York geralmente não têm proteção contra buscas em seus armários, mesas ou áreas de trabalho. Seu empregador pode notificá-lo de que todos os pertences pessoais, como pastas e bolsas, estão sujeitos a revista. Seu empregador não pode abrir ou ler uma carta lacrada ou comunicação privada que você enviou a ele. Se a busca for feita de maneira extremamente abusiva, você pode ter uma reclamação por infligir sofrimento emocional intencionalmente. Os funcionários do setor público podem ter proteções adicionais sob as constituições dos EUA e de Nova York.

Um empregador pode obter meu histórico de crédito ou obter informações sobre meu estilo de vida?

O Fair Credit Reporting Act (FCRA) não permite que um empregador peça a uma agência externa, como uma agência de detetives ou agência de crédito, para investigar e relatar suas características pessoais, estilo de vida, caráter, reputação geral ou situação de crédito, a menos que o empregador tenha primeiro notificado você por escrito de que tal relatório pode ser obtido e você tenha dado seu consentimento prévio por escrito para a investigação. Além disso, você deve receber uma notificação clara por escrito de seus direitos sob a FCRA. Se um empregador pretende tomar medidas adversas contra você, como recusar-se a contratá-lo ou demiti-lo, de acordo com o relatório, o empregador deve primeiro fornecer uma cópia do relatório. Você tem direitos adicionais sob a FCRA. A FCRA é aplicada pela Federal Trade Commission. As vítimas de violações da FCRA podem entrar com uma ação judicial.

Um empregador pode realizar testes de drogas obrigatórios?

Se você trabalha no setor privado em Nova York, tem pouca proteção contra testes de drogas obrigatórios, indiscriminados ou imprecisos, mesmo que não haja uma boa razão para seu empregador suspeitar do uso de drogas. A exceção é a cannabis, que os empregadores não podem testar candidatos ou funcionários, exceto em circunstâncias específicas. Alguns empregos, como os de serviços de transporte, aplicação da lei e alguns contratados federais, podem exigir testes periódicos de drogas de acordo com a lei federal ou estadual. Se você trabalha no setor público, geralmente não são permitidos testes gerais de toda a força de trabalho. Você pode estar protegido pela Lei dos Americanos com Deficiências, como no caso de um teste positivo para um medicamento que foi legalmente prescrito para uma deficiência. Os empregadores também não podem selecionar um grupo de funcionários para realizar testes de drogas, como testes com base em idade, raça, sexo ou outros grupos protegidos.

E a maconha? Isso é legal no estado de Nova York

A maconha é legal para adultos com 21 anos ou mais no estado de Nova York. Os empregadores não podem discriminar os funcionários por usarem cannabis fora do local de trabalho, fora do horário de trabalho e não na propriedade ou equipamento do local de trabalho. Os empregadores podem proibir o uso de cannabis durante o horário de trabalho (por exemplo, na hora do almoço ou quando você estiver "de plantão") ou trazer cannabis para sua propriedade. Um empregador pode ser obrigado a tomar medidas sob outra lei ou obrigado por meio de financiamento federal ou contratos a proibir o uso de maconha. Se você for drogado no trabalho de tal forma que afete seu desempenho, seu empregador poderá tomar medidas contra você. Este também é o caso se o uso de maconha afetar a saúde e a segurança do local de trabalho, por exemplo, se você ainda estiver chapado e estiver usando máquinas ou equipamentos. O teste de drogas para cannabis não prova que um funcionário foi deficiente no trabalho e os empregadores não podem fazer o teste, exceto em certas circunstâncias, nem o cheiro de cannabis é prova de deficiência.

Um empregador pode me forçar a fazer um teste de detector de mentiras?

Para funcionários do setor privado, geralmente não. A Lei de Proteção ao Polígrafo do Empregado (EPPA) proíbe os empregadores do setor privado de pedir ou exigir que um funcionário se submeta a qualquer tipo de teste de detector de mentiras e de tomar qualquer ação adversa contra um funcionário por se recusar a fazer um teste de detector de mentiras. Sob uma exceção limitada envolvendo investigações de danos econômicos, um empregador pode solicitar, mas não exigir, que um funcionário se submeta a um polígrafo. e o empregador é obrigado a primeiro fornecer ao funcionário uma notificação por escrito de seus direitos sob a EPPA, bem como outras informações sobre o exame. Existem algumas outras exceções sob a EPPA em relação ao uso de polígrafos. Embora Nova York não tenha uma lei geral que cubra detectores de mentiras ou polígrafos, o uso de "avaliadores de estresse psicológico" (PSEs) é estritamente proibido. PSEs são dispositivos que supostamente medem a veracidade com base em flutuações de voz ou estresse vocal. Um empregador pode nem mesmo solicitar ou sugerir que um funcionário ou possível funcionário seja submetido a um teste PSE. Um empregador que viola as proibições relativas ao PSE comete uma contravenção e pode ser processado pela vítima.

Um empregador pode descobrir minhas informações genéticas?

De acordo com a Lei de Direitos Humanos de Nova York, um empregador não pode solicitar, exigir ou administrar um teste genético a uma pessoa como condição de emprego, e um empregador não pode obter os resultados do teste genético de uma pessoa. No entanto, um empregador pode exigir um teste genético específico se estiver diretamente relacionado a um ambiente ocupacional no qual um funcionário ou candidato com uma anormalidade genética específica possa estar em risco aumentado. O consentimento informado por escrito deve ser dado antes que o teste genético possa ser realizado.

Um empregador pode me forçar a fazer um teste de "personalidade" ou "honestidade"?

Muito provavelmente, sim. Testes que supostamente medem a personalidade ou "honestidade" de um candidato ou funcionário estão se tornando mais comuns, mas não há leis federais ou estaduais específicas de Nova York sobre seu uso. Geralmente são testes de papel e lápis, mas às vezes são dados pela internet ou por telefone, e as respostas são dadas por tom. Se o uso desses testes resultar na exclusão de um número desproporcional de pessoas em categorias protegidas por leis antidiscriminação de seus empregos, seu uso pode ser ilegal. Eles também podem violar a Lei dos Americanos com Deficiência se

detectarem uma característica relacionada a uma condição médica específica. Consulte a seção sobre Discriminação para obter uma lista de agências que podem fornecer mais informações.

Posso ser demitido por minhas atividades políticas?

De acordo com a lei de Nova York, um empregador geralmente não pode demitir ou discriminar um funcionário por causa das atividades políticas legais da pessoa fora do horário de trabalho, fora das instalações do empregador e quando tais atividades não envolvem o uso de equipamentos ou propriedades do empregador. Regras um pouco diferentes se aplicam aos funcionários do setor público, que também são cobertos pelas disposições de liberdade de expressão das constituições dos estados dos EUA e de Nova York. Os funcionários do setor público também podem ter proteções constitucionais e estatutárias adicionais.

Recursos

Como obter ajuda

União das Liberdades Cívicas de Nova York

www.nyclu.org

Escritório Regional do Oeste de Nova York

716-332-4658

Câmara de compensação de direitos de privacidade

www.privacyrights.org

Instituto Nacional de Direitos Trabalhistas

www.workrights.org

Perguntas frequentes sobre cannabis no estado de Nova York

<https://dol.ny.gov/system/files/documents/2021/10/p420-cannabisfaq-10-08-21.pdf>

Este manual foi adaptado do Manual dos Direitos dos Trabalhadores do Centro de Trabalhadores do Condado de Tompkins. Os colaboradores incluem Frank J. Dolce Esq., Anna Falicov Esq., Marshall Bertram, Daniel Maguire, Shivali Haribhakti, Lelenia Moutray, Brian Brown-Cashdollar, Susanne Donovan, Elton DeNeves, Rebekah Nerijs e Tim Hartigan.

Muitas pessoas contribuíram para a publicação original deste manual. Em primeiro lugar, não teria sido possível sem o apoio e o esforço do ex-membro da Assembleia Marty Luster, que garantiu uma doação da Iniciativa Local do Estado de Nova York para esse fim. O Banco de Direitos dos Trabalhadores de Cortland e o Centro de Trabalhadores do Condado de Tompkins agradecem a dedicação das seguintes pessoas em escrever, editar, projetar e diagramar este manual: Carl Feuer, Debra Keith, Mark Keith, Betty Lartin Powell, Ron Powell e Linda Smith. Também devemos agradecimentos especiais a Jim McCauley, cujo inestimável aconselhamento jurídico ajudou a garantir a precisão do conteúdo deste manual, e à deputada estadual de Nova York, Barbara Lifton, por defender a posição de princípio de Marty Luster pelos direitos dos trabalhadores e justiça econômica. Finalmente, a produção desta segunda edição do manual não teria sido possível sem a cooperação contínua e o apoio financeiro da Midstate Education and Service Foundation e da Equipe de Liderança do Centro de Trabalhadores do Condado de Tompkins.

Este manual está protegido por direitos autorais. Não pode ser reproduzido na íntegra sem a permissão prévia por escrito do Conselho de Direitos dos Trabalhadores de Cortland e da Midstate Education and Service Foundation, 123 S. Cayuga St., Suite 204, Ithaca, NY 14850. Os trechos podem ser copiados apenas para fins de revisão, educacionais ou pessoais. Impresso nos EUA pela Union Labor.