



**Preservar os postos de trabalho – preservar o Futuro!  
Não à destruição do emprego no sistema Coca-Cola!**

**Aliança Internacional de Trabalhadores da Coca-Cola da UTA –  
Carta de reivindicações contra a destruição do emprego**

**-Nós, os sindicatos de todo o mundo que agrupam os trabalhadores/as do sistema Coca-Cola, membros da Aliança Internacional de Trabalhadores da Coca-Cola da UTA, percebemos que:**

- cada vez há mais trabalhadores/as que estão contribuindo para a produção, distribuição, comercialização e outras operações da Coca-Cola sob condições de emprego precário,
- estes empregados/as eventuais trabalham sob termos e condições consideravelmente piores, freqüentemente sem ou com benefícios sociais ineficazes,
- ambos os grupos de empregados/as são confrontados mutuamente e que os direitos intrínsecos adquiridos individual e coletivamente estão sendo menosprezados no longo prazo pelas relações de emprego precário
- de tal modo, os direitos dos trabalhadores/as no mundo inteiro estão sendo violados de diversas formas e com variadas conseqüências
- além disso, o emprego eventual é prejudicial para as perspectivas comerciais de longo prazo e freqüentemente influi negativamente sobre a eficiência, a produtividade, os custos por perdas e danos, a motivação dos empregados e a rotação do pessoal, etc.

Destacamos que uma empresa sustentável e com êxito deve ser constituída sobre decisões de trabalho decentes e de longo prazo com os trabalhadores/as e os sindicatos democráticos independentes, considerados como legítimas organizações representativas. Os sindicatos devem ter o direito de representar os direitos de todos os empregados/as, incluindo os/as eventuais. Não deve haver restrições para que os trabalhadores/as eventuais se filiem às organizações sindicais.

**Portanto, decidimos promover, propugnar e respaldar as seguintes reivindicações conjuntas. Visando garantir o emprego decente no sistema Coca-Cola, orientaremos nossos membros para que apóiem estas reivindicações e as incluam nas negociações em todos os níveis apropriados, para assim serem amplamente conquistadas nas negociações coletivas e nos acordos marco dentro dos níveis locais, regionais, nacionais e mundial.**

1. As engarrafadoras do sistema Coca-Cola devem **manter o status quo** com relação às relações existentes de emprego permanente. Não deve ocorrer mais a transferência existente dos lugares de trabalho permanentes a terceiros, bem como dos trabalhadores/as eventuais e/ou ambos. Dizemos não a toda destruição adicional de postos permanentes de trabalho, substituídos por relações inferiores de emprego de caráter precário e eventual.

2. **Certos tipos de trabalho eventual devem ser absolutamente proibidos** nas operações da Coca-Cola. Entre eles, citamos as relações informais de trabalho, os pseudocontratantes empresariais e os diaristas. Deve ser dada aos trabalhadores/as, contratados/as sob tais disposições, a oportunidade de estabelecer relações de trabalho regulamentares com a respectiva engarrafadora/fornecedora da Coca-Cola.

3. Todo tipo de relação de trabalho eventual (não permanente) no sistema Coca-Cola só poderá ser contratado para cobrir necessidades transitórias de escassez de pessoal e para tarefas adicionais novas de curto prazo.

4. O trabalho eventual (assalariados/as temporários e de agências de emprego) **não pode exceder os atuais níveis**. Por outro lado, onde foi superior a 10% do pessoal, **não poderá em nenhuma hipótese exceder 10%** do pessoal no futuro. Podem ser estabelecidas porcentagens inferiores nos convênios de negociação coletiva a nível nacional ou local.

Os sindicatos e a gerência podem definir uma porcentagem mais alta de trabalho temporário/eventual na alta temporada e uma porcentagem menor na baixa temporada. Entretanto, a “alta temporada” não pode exceder 6 meses e a média durante o ano não deve exceder 10%.

Se a necessidade de trabalho temporário/eventual superior a 10% (ou uma porcentagem menor de acordo ao que for fixado pelo sindicato em conjunto com a gerência) continuar depois de um período de 6 meses, estes assalariados/as deverão ser contratados como trabalhadores/as permanentes da engarrafadora Coca-Cola.

5. Todo terceiro que fornecer trabalhadores/as eventuais (agências de emprego, seus possíveis subcontratantes e outros) a uma engarrafadora ou a um fornecedor da Coca-Cola deve aplicar **normas de trabalho decentes**. Deve manter acordos de negociação coletiva com sindicatos democráticos independentes. Também deve garantir relações de trabalho permanentes e garantias de emprego decente para os seus trabalhadores/as. As agências de emprego devem dar aos trabalhadores/as a oportunidade de voltar à engarrafadora Coca-Cola e ocupar possíveis oportunidades de emprego permanente.

6. **Não deve ser feito uso de trabalho de agências de emprego, se as respectivas tarefas puderem ser realizadas pelos próprios empregados/as**. Não se deve prescindir de trabalhadores/as permanentes mediante a utilização de mão-de-obra eventual.

7. Se existirem condições claramente definidas para empregar trabalhadores temporários ou de agências de emprego em estabelecimentos do sistema Coca-Cola, estes devem receber trato igualitário ao dos trabalhadores/as permanentes das engarrafadoras da Coca-Cola no que concerne à remuneração, benefícios, horário, condições de trabalho, assim como outros termos e condições.

Os trabalhadores/as temporários e de agências de emprego devem contar com **plenos direitos sindicais e não devem ser discriminados** em função de gênero, raça ou qualquer outro preconceito.

8. **Em caso dos princípios acima mencionados serem violados**, os assalariados/as eventuais, que tiverem sido vítimas da violação, **devem passar a ser trabalhadores/as permanentes** da respectiva entidade da Coca-Cola.

Em caso da existência de maior demanda de emprego contínuo, os trabalhadores/as de agências de emprego terão prioridade na contratação.

Uma agência de emprego que viola o princípio de oferecer condições de trabalho decente para os seus trabalhadores/as deve ser alertada pela companhia e, **em caso de reiteradas violações, ser notificada sobre o fim das relações comerciais**.

9. **Não devem ser utilizados trabalhadores/as de agências de emprego e/ou temporários durante conflitos de trabalho** com a finalidade de menosprezar a ação trabalhista.