



**CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA
Y DEL CARIBE DE TRABAJADORES ESTATALES**

Intervenção do presidente da Confederação Latino-Americana e do Caribe de Trabalhadores Estatais (CLATE), Julio Fuentes, no II Congresso Internacional de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Setor Público, organizado pelo Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores do Brasil (Sinditamaraty), nos dias 5 e 6 de maio de 2026, em Brasília.

A FALTA DE ESTABILIDADE NO EMPREGO TORNA O LOCAL DE TRABALHO UM ESPAÇO DE MEDO

Sem estabilidade no emprego, não haverá locais de trabalho seguros no serviço público. Desde a dissolução dos Estados monárquicos em nosso continente, há mais de dois séculos, o emprego público foi tratado como espólio de guerra por aqueles que chegavam, de diferentes formas, ao exercício do poder governamental. Ou seja, os que assumiam o governo demitiam aqueles que ocupavam cargos públicos anteriormente e nomeavam em seus lugares seus partidários, amigos e familiares.

Não existia mérito para ocupar um cargo, mas apenas o pertencimento à facção política no poder. Isso tornava muito difícil, quase impossível, o funcionamento do incipiente Estado das colônias independentes. Essa prática de espólio político começou a ser abandonada como algo quase naturalizado durante um século, a partir do fatídico acontecimento de 1881, quando um presidente dos Estados Unidos foi assassinado por um aspirante que se considerava merecedor de um cargo público.

Esse fato levou posteriormente à promulgação da Lei Pendleton, em 1883, nos Estados Unidos, estabelecendo um novo sistema de ingresso por mérito e estabilidade no cargo. Desde então, a estabilidade consolidou-se como uma garantia dupla. Para o servidor, é o direito de não ser demitido arbitrariamente, protegendo-o contra perseguições políticas e de outra natureza. E, para o Estado, garante a profissionalização e a continuidade dos serviços públicos.

Esse percurso teve ritmos distintos e enfrentou diferentes obstáculos políticos e culturais em cada um de nossos países. Desde essa primeira lei nos Estados Unidos até a realidade atual, em que em quase todos os nossos países a estabilidade no emprego público possui status constitucional, foi determinante a atuação destacada dos próprios trabalhadores



**CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA
Y DEL CARIBE DE TRABAJADORES ESTATALES**

do setor público que, reivindicando direitos e constituindo suas próprias organizações sindicais, foram construindo legislações adequadas e jurisprudência judicial, até conseguir inserir o emprego público no âmbito do direito do trabalho. Desde 1883 até que, em 1978, a OIT aprovou a Convenção 151, que reconhece aos trabalhadores do setor público todos os direitos dos demais trabalhadores: o direito de nos organizarmos e de negociar nossas condições de trabalho em igualdade com o Estado empregador.

Mas, voltando um momento a essa história, os governos, à medida que eram obrigados pela realidade a organizar os quadros de pessoal e a adotar o mérito e os concursos públicos como condição para ocupar os cargos, reservavam para si cotas de nomeações que escapavam dessas exigências, destinadas a pessoas escolhidas por adesão política e removidas apenas pela vontade do poder político. Durante a primeira metade do século XX tivemos avanços consideráveis na aprovação de normas e leis nesse sentido, mas depois, com a ruptura da ordem democrática e institucional em nossos países, a teoria e a concepção do espólio de guerra se tornaram novamente a lógica de contratação do emprego público.

No final do século XX, graças à luta de nossos povos, as democracias foram recuperadas. Porém, essa modalidade reinstaurada pelos ditadores militares foi assumida e ampliada pelas forças políticas democráticas. Deixamos de ser espólio de guerra para nos transformarmos em espólio político. Essas cotas que, em meados do século XX, o poder político reservava para si foram crescendo em proporção e, hoje, em muitos casos, representam mais da metade dos quadros de funcionários dos nossos Estados.

Ou seja, mais de um século após a promulgação da primeira lei de organização administrativa, retrocedemos novamente ao ponto de partida.

Depois desta breve introdução ao problema que nos convoca, vamos pensar por um momento sobre como são atualmente os locais de trabalho no serviço público dos nossos países. Em um local onde não existe estabilidade no emprego público, não falha apenas uma “instituição abstrata”: falha a proteção mais básica de uma pessoa trabalhadora.

A erradicação do assédio, do racismo e da discriminação no setor público deve partir da consciência de que a falta de estabilidade no emprego torna milhões de nossos



CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE TRABAJADORES ESTATALES

companheiros vulneráveis, “vulneráveis políticos”. Se sei que posso ser demitido porque o governo mudou, porque meu chefe perdeu uma disputa partidária interna ou porque me recusei a assinar uma planilha adulterada, deixo de ser um servidor público e me transformo em um militante obrigado.

Vulnerabilidade econômica: sem estabilidade, não posso planejar minha vida, não posso obter crédito, não posso planejar minha família, etc. A precarização do trabalho no Estado é a precarização da vida para milhões de famílias latino-americanas e caribenhas.

Vulnerabilidade diante do assédio e da arbitrariedade: um trabalhador que pode ser demitido de um dia para o outro, sem causa, sem processo e sem direito de defesa, não pode dizer NÃO. Ele não pode denunciar um chefe abusivo, não pode recusar uma ordem ilegal, não pode denunciar um ato de corrupção sem temer pela própria sobrevivência.

A falta de estabilidade no emprego transforma o local de trabalho em um espaço de medo. A incerteza constante de perder o emprego na próxima reestruturação, a humilhação de ter que implorar pela renovação do contrato quando ele já foi conquistado com trabalho, tudo isso desgasta, adoce e destrói. NÃO HÁ SERVIÇO PÚBLICO DE QUALIDADE COM TRABALHADORES ATERRORIZADOS.

A luta contra o assédio, a discriminação e o racismo em nosso ambiente de trabalho está diretamente ligada à estabilidade no emprego público. Sem estabilidade, não existe defesa real contra o abuso. A denúncia exige proteção, não se trata de atos heroicos. Onde qualquer companheiro pode ser demitido por “necessidade de serviço”, sem justa causa, sem processo e sem direito à defesa, quem se anima a denunciar? Denunciar um chefe ou uma chefe que pratica assédio sexual, que distribui tarefas segundo critérios raciais, denunciar atos de discriminação contra companheiros afrodescendentes ou indígenas. O trabalhador sabe o que acontece: quem denuncia fica marcado.

Sem estabilidade no emprego, o sistema de denúncias pode deixar de ser justiça para se tornar uma armadilha. A estabilidade não é um privilégio, é o piso mínimo para que uma pessoa possa dizer “isto está errado” sem perder seu sustento.



CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE TRABAJADORES ESTATALES

O racismo estrutural combate-se com emprego público protegido. A América Latina e o Caribe têm dívidas históricas com a população afrodescendente e indígena, entre outras. O emprego público deveria ser um espaço de reparação e representação, mas, infelizmente, ocorre o contrário: a corda sempre arrebenta do lado mais fraco e, quando são implementados programas de ajuste no Estado, esses companheiros são os primeiros a perder o emprego.

Convenção 151: a negociação coletiva como ferramenta-chave

A estabilidade no emprego público é uma necessidade estratégica para os nossos países; não se trata de um benefício setorial. Essa estabilidade não se decreta: constrói-se. E o instrumento mais adequado — e menos utilizado — que elaboramos em espaços tripartites entre Estados, empregadores e sindicatos, há quase 50 anos, é a Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho.

A Convenção 151 nos dá a possibilidade de colocar o Estado e seus trabalhadores na mesma mesa para discutir condições, acordar regras e cumpri-las. Esse processo gerará a única estabilidade que vale a pena defender: aquela que não depende da vontade de um superior, mas da força de um pacto coletivo.

Quero concluir minha intervenção reafirmando que a falta de estabilidade no emprego público não é apenas um problema de má gestão: é uma máquina de produzir trabalhadores vulneráveis política, econômica e emocionalmente. Um Estado que se sustenta sobre trabalhadores vulneráveis não é um Estado forte; é um Estado que pode ser facilmente capturado, abusado e corrompido.

É no caminho dessa luta pela construção de um Estado democrático, social e de direito que as entidades sindicais devem desempenhar um papel central. Precisamos, enquanto isso, preparar nossas estruturas para acompanhar e representar os companheiros e companheiras discriminados e assediados nos locais de trabalho; precisamos ser, hoje, a proteção que eles não têm por não contarem com estabilidade no emprego. Com o apoio do sindicato, eles poderão denunciar os casos de assédio.



**CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA
Y DEL CARIBE DE TRABAJADORES ESTATALES**

Nossa luta é para que nenhum servidor público da América Latina e do Caribe tenha que escolher entre sua ética e seu emprego. Que nenhum trabalhador do Estado viva com medo.

Pela ratificação e aplicação da Convenção 151.

Pela negociação coletiva no setor público.

Pela estabilidade no emprego que protege o trabalhador e fortalece a democracia.

Muito obrigado.