




O FUTURO DO  
**TRABALHO**  
NO SETOR  
**PÚBLICO**

O avanço  
da **terceirização**  
como **ameaça**  
ao **trabalho** decente.





O FUTURO DO  
**TRABALHO**  
NO SETOR  
**PÚBLICO**

O avanço  
da **terceirização**  
como **ameaça**  
ao **trabalho** decente.



**Presidente:** Julio Fuentes (ATE – Argentina)

**Vice-presidente 1º:** João Domingos Gomes Dos Santos (CSPB – Brasil)

**Vice-presidente 2º:** Herminio Cahue Calderón (SUTEYM - México)

**Vice-presidente 3º:** Percy Oyola Paloma (UTRADEC – Colômbia)

**Secretário-Geral:** Martín Pereira (COFE – Uruguai)

**Secretário-Geral Adjunto:** Sergio Arnoud (CSPB – Brasil)

**Secretário de Estudos, Estatísticas e Pesquisa:** Horacio Fernández (ATE - Argentina)

## **EQUIPE DE TRABALHO**

**Colaboração e apoio técnico:** Horacio Fernández, Claudio Lozano,

Matías Cremonte, Álvaro Orsatti, Antonio Elías.

**Coordenação geral:** Darío Fuentes

**Pesquisa e compilação:** Ignacio Rodríguez

**Edição geral:** María Méndez

**Diagramação:** Estudio Tipa

**Tradução:** Pamela Parra, Gonzalo Fumero, Aixela Valentín, Samantha Sassi

## **Confederação Latino-americana e do Caribe de Trabalhadores Estatais**

Paraná 26, 6º E (C1017AAB) – Buenos Aires, Argentina

Tel.: +54 11 4382-2233 / E-mail: presidencia@clate.org / www.clate.org

# ÍNDICE

<b>1.</b>	Prólogo: O Emprego público em risco	p. 7
<b>2.</b>	A CLATE e os servidores públicos	p. 8
<b>3.</b>	Introdução	p. 9
<b>4.</b>	A redefinição do papel do Estado	p. 10
<b>5.</b>	O interesse público em crise	p. 11
<b>6.</b>	A administração do Estado de acordo com os critérios da empresa privada	p. 12
<b>7.</b>	O emprego “atípico” no setor público	p. 13
<b>8.</b>	A terceirização como nova forma contratual	p. 14
<b>9.</b>	Avanços da terceirização no Estado	p. 16
<b>10.</b>	Alguns casos de terceirização na América Latina	p. 17
	10.1. Argentina	
	10.2. Uruguai	
	10.3. Brasil	
	10.4. Peru	
	10.5. Costa Rica	
<b>11.</b>	Conclusões preliminares e desafios	p. 21
	Referências bibliográficas	p. 22



# 1 PRÓLOGO: O EMPREGO PÚBLICO EM RISCO

Este trabalho expressa a perspectiva dos sindicatos do setor público de 18 países da América Latina e o Caribe, que representam em conjunto 4.480.000 trabalhadores e trabalhadoras. Nós, os servidores públicos dependentes dos Estados (nacionais, regionais e municipais), sofremos nos últimos trinta anos uma série de processos políticos voltados ao desmantelamento das estruturas estatais. Fomos testemunhas da destruição dos denominados “Estados de bem-estar” que, em sua versão latino-americana e caribenha, foram construídos em meados do século 20.

As ditaduras militares dos anos 60 e 70, e os governos democráticos posteriores até final do século, com exceção de modestas tentativas de distinção, aplicaram as receitas do Fundo Monetário Internacional e o conjunto de medidas de liberalização do denominado “Consenso de Washington”. Em consequência, vimos a privatização do setor público de serviços e o desaparecimento, quase completo, das áreas produtivas do Estado.

Durante a primeira década deste século, em um contexto de forte conflito social e resistência popular, surgiram governos progressistas que tentaram recuperar determinadas áreas do setor público de serviços, especialmente àquelas vinculadas à área assistencial.

Atualmente, como resultado da crise mundial de 2008, os governos neoliberais retornaram e novamente recorrem às receitas do FMI. Este processo político ocorreu na região, em alguns casos, através do voto popular e, em outros, através de golpes institucionais.

Esta volta do neoliberalismo coloca em grave perigo a existência do emprego público e se expressa, como podemos observar nos projetos de reforma trabalhista, na terceirização de todas as áreas do trabalho.

Sem dúvida, a chegada de novas tecnologias terá um impacto no emprego do setor público, tanto na redefinição de tarefas e na necessidade de incorporar novas competências, quanto na destruição dos empregos existentes. No entanto, consideramos que esta situação não se compara com os terríveis efeitos que terá a nova fase de reformas neoliberais.

Gostaríamos de dar uma alerta sobre este risco. Desmantelar a estrutura do Estado, eliminando áreas destinadas à regulamentação, fiscalização e controle da atividade econômica e, também, destruindo ou transferindo ao setor privado todas aquelas funções públicas destinadas à garantia de direitos (saúde, educação, previdência e assistência social) representa um grave perigo. Não existe Estado sem servidores públicos que o façam funcionar. E não existe futuro para o emprego decente no setor público sem Estados com a capacidade de arbitrar, do exercício da cidadania e o desenvolvimento de políticas públicas que garantam direitos.

**Julio Fuentes**  
Presidente da CLATE

## 2 A CLATE E OS SERVIDORES PÚBLICOS

**A** Confederação Latino-americana e do Caribe de Trabalhadores Estatais (CLATE) é uma organização sindical internacional que reúne os sindicatos de servidores públicos de 18 países da América Latina e do Caribe. Foi fundada em 1967 e está formada por mais de 87 organizações sindicais nacionais da região: Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Curaçao, Equador, El Salvador, Guatemala, Haiti, México, Paraguai, Peru, Porto Rico, República Dominicana, Uruguai e Venezuela.

A partir de 2013, a CLATE começa a participar das atividades da Conferência Internacional do Trabalho da OIT em Genebra. Em 2015, o presidente da CLATE, Julio Durval Fuentes, falou pela primeira vez diante da 104ª Conferência Internacional do Trabalho. Foi a primeira vez (nos seus 48 anos de existência) que a Confederação Latino-americana e do Caribe de Trabalhadores Estatais foi convidada a participar da Assembleia Geral.

Hoje em dia, a Confederação dedica-se à defesa dos direitos dos servidores públicos da região e promove a ratificação e implementação efetiva das normas internacionais do trabalho, com maior ênfase nas Convenções 151 e 154 da OIT. Da mesma forma, oferece apoio às entidades-membros em suas ações reivindicativas, realiza campanhas regionais em prol dos direitos dos servidores públicos e promove políticas públicas voltadas a garantir os direitos econômicos, sociais e culturais dos povos.

Logo após o Congresso Cinquentenário realizado em Cartagena, Colômbia, em fevereiro de 2017, a CLATE criou a Secretaria de Estudos, Estatísticas e Pesquisa. Desde então, aprofundou o trabalho de pesquisa, levantamento e desenvolvimento de relatórios técnicos sobre as problemáticas que afetam o setor público na região. É nesse contexto, que a Confederação propõe fazer uma contribuição e promover um debate sobre a iniciativa do centenário da OIT sobre o futuro do trabalho.



## 3 INTRODUÇÃO

**N**a Confederação Latino-americana e do Caribe de Trabalhadores Estatais (CLATE), é de nosso interesse contribuir com as reflexões propostas pela iniciativa do centenário da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o futuro do trabalho. Tal iniciativa, que surgiu a partir da proposta do diretor-geral, Guy Ryder, na 104ª Conferência Internacional em 2015, obriga-nos a refletir sobre os fundamentos do sistema de normas internacionais do trabalho e, também, os postulados da OIT sobre a defesa do trabalho decente e a promoção da justiça social.

Do mesmo modo, consideramos que, dos diálogos propostos para abordar o tema abrangente do Futuro do trabalho, nossa contribuição insere-se naquela relacionada com a Organização do Trabalho e a Produção, especialmente sobre o modo de organizar e administrar o trabalho público, pelo Estado como empregador. Para isso, tentaremos destacar a relação direta que existe entre emprego público e serviços públicos, já que o Estado assume sua função de empregador para contar com pessoal que permita cumprir sua principal missão: o fornecimento de bens e serviços públicos que garantam os direitos econômicos, sociais e culturais dos povos, além da segurança, justiça, defesa e soberania nacional.

Nesse contexto, consideramos importante introduzir a análise da problemática da terceirização trabalhista. Tentaremos demonstrar as formas nas quais a terceirização se expressa no setor, em um panorama de profunda reforma do Estado em nossas sociedades contemporâneas. As novas formas de gestão da coisa pública, que caminham de mãos dadas com o papel designado ao aparato estatal, determinam as formas de emprego concretas dependentes desse e, como consequência, a qualidade dos bens e serviços recebidos pelos cidadãos. Não é um dado sem importância, visto que o Estado é um ator fundamental para efetuar as políticas públicas que garantem direitos, incluindo aqueles aos quais está comprometido cada país no âmbito internacional.

Essa reflexão deve ser considerada no contexto mais geral da discussão sobre algumas das características particulares que modificam a relação capital-trabalho, principalmente a partir dos primórdios do século atual. Fazemos referência ao avanço tecnológico e suas consequências.

Nesse sentido, é importante esclarecer que não se trata apenas de uma discussão sobre as novas formas impostas pelos desenvolvimentos tecnológicos atuais, mas também que estará fortemente condicionada pelas relações sociais que prevalecem no mundo e seu impacto na região. Nosso ponto é que esses impactos estão e estarão fortemente condicionados pelos determinantes da forma na qual a sociedade é organizada e os condicionamentos que esta organização impõe à reprodução diária da humanidade.

A incorporação do avanço tecnológico não tem as mesmas consequências se o que prevalecer for a apropriação privada dos benefícios resultantes desta incorporação, ou se o que prevalecer forem os critérios de uma apropriação social da renda tecnológica. Ou seja, a situação não passa pela questão tecnológica, mas sim avaliar as formas sociais com as quais são organizados os novos processos econômicos.

Da mesma forma, seguindo a colocação do diretor-geral da OIT, acreditamos que muitas mudanças no mundo do trabalho respondem a decisões e escolhas, não a um caminho inexorável nem a um futuro inevitável. Por isso, acreditamos que seja uma contribuição necessária alertar sobre as consequências negativas que começam a ficar evidentes após tomar determinadas decisões. Desejamos que a mesma seja levada em consideração pela Comissão Global de Alto Nível sobre o Futuro do Trabalho, e possa ser refletida no relatório final.

## 4 A REDEFINIÇÃO DO PAPEL DO ESTADO

Desde finais do século 20, e no início do atual, o neoliberalismo (expressão dominante do capitalismo mundial) impôs um conjunto de estratégias para favorecer a redução do papel dos Estados na orientação do desenvolvimento nos países, obrigando-os a organizar a sociedade subordinando-se aos interesses dos atores econômicos globais. Dessa forma, foi se limitando a capacidade dos Estados de se tornarem responsáveis pela ordem social baseada na negociação e conciliação de interesses opostos, como era a característica do Estado de bem-estar.

O economista argentino e membro da Associação de Trabalhadores do Estado (ATE), Claudio Lozano, explica que os “Estados sofreram fortes reformas estruturais e importantes ajustes que limitaram a sua capacidade de determinar a própria política econômica em seus territórios. Nesse processo, cumpriram um papel destacado na abertura financeira e endividamento. De fato, o endividamento atingiu o Estado, transformando-se em um condicionante dos processos de ajuste e dos processos privatizadores. Assim, em uma primeira fase, as reformas foram introduzidas por meio de privatizações e desregulamentações, logo depois, com propostas “modernizadoras” e, em seguida, multiplicando as recomendações de reformas nas regulamentações e regulações para uma integração da região subordinada às propostas globalizadoras” (Lozano, 2018).

Os governos sujeitos a essas regras foram convocados a limitar as cargas fiscais elevadas e as regulações, visto que estas foram apresentadas como uma pressão sobre a iniciativa privada. Dessa forma se afirmava, e se afirma hoje em dia, que uma redução dos impostos trará grandes economias e aumento do trabalho. Um Estado grande, com um nível de despesas excessivo com relação ao que produz, é acusado de reduzir a competitividade das empresas. Uma das principais críticas feitas ao Estado é sua falta de eficácia

no contexto das novas exigências impostas pela globalização. É grande demais e dispendioso para a utilidade oferecida aos olhos e interesses do grande capital.

De acordo com Lozano, a análise das relações entre a soberania dos Estados contemporâneos e as multinacionais exige especificar a crise dos primeiros na nova era da globalização. O Estado não é a única fonte de poder e regulação. O direito comercial e financeiro global intensificou sua efetividade e influência.

As regras de entidades como a Organização Mundial do Comércio, dos tratados regionais e bilaterais de comércio e investimentos, junto às diretrizes e planos de ajustes (propostos por órgãos internacionais como o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional), têm cada vez mais poder punitivo e mostram clara supremacia sobre as normas nacionais.

Dessa forma, tornou-se cada vez mais clara a substituição dos Estados-Nação por instâncias supranacionais que regulam as relações capitalistas internacionais, limitando o papel estatal conquistado de protagonista exclusivo das relações internacionais.

# 5 O INTERESSE PÚBLICO EM CRISE

**A** redução da participação dos Estados na economia e a limitação da soberania são evidência da imposição de uma nova ordem global sobre eles, na qual prevalecem os interesses econômicos sobre o interesse público ou social. Em consequência, é evidente que se redefinem o tamanho e as funções das estruturas estatais características dos modelos de bem-estar.

Para isso, delegam muitas de suas funções a operadores privados (em vários casos transnacionais), principalmente aquelas atividades relacionadas a funções de controle e regulação. Isso conduz a estratégias sistemáticas de subcontratação em múltiplas áreas de responsabilidade estatal ou à transferência de serviços a administrações subnacionais que, ao não possuir os recursos necessários, esvaziaram esses serviços.

Cabe destacar que a globalização não é simétrica, pelo contrário, é um terreno onde a polarização estabelece relações de subordinação evidentes em nossa região, onde o peso dos Estados na globalização está determinado por seu nível de desenvolvimento.

Nessa assimetria, torna-se evidente a concorrência de nossos Estados em atrair investimentos, tentando obter porções do capital global e transformá-lo em capital produtivo em nossos países, facilitando a implantação de oligopólios transnacionais nos territórios administrados por eles. E, assim, transformando grande parte da agenda de políticas públicas em uma concorrência desleal nas capacidades reguladoras, a fim de garantir a entrada de capitais, obtendo benefícios e fiabilidade, com a correspondente desarticulação das áreas que perdem sentido e finalidade no novo esquema.

O argumento repetido sobre a necessidade de “reduzir o tamanho do Estado” disfarça o objetivo

de cercear as funções que garantem o direito à cidadania social, resignando as faculdades de controle do funcionamento do mercado e limitando a intervenção apenas à gestão de transferências condicionadas de renda e programas estatais de contenção para os setores mais vulneráveis, que só cumprem os objetivos de inclusão em uma matriz perpétua de desigualdade. Nesse sentido, a destruição e a fragmentação ou redução das entidades que garantem a Seguridade Social, os sistemas de saúde e educação, são clara evidência da reordenação dos objetivos das políticas públicas.

A ação dos governos submetida aos interesses dos grupos econômicos transnacionais e voltadas à concorrência mundial afeta a possibilidade de recolocar o Estado, intervindo nos fatores de produção. Além disso, nega toda possibilidade de intervenção do Estado como produtor de bens e serviços que possam potencializar um desenvolvimento autônomo dos países da região. Em contrapartida, assume agora responsabilidades de apoio e facilitação dos interesses econômicos dominantes, tanto em atividades de logística quanto de infraestrutura.

# 6 A ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DE ACORDO COM OS CRITÉRIOS DA EMPRESA PRIVADA

A incorporação, a partir dos anos 90, dos princípios de New Public Management (NPM) à administração pública traz a gestão privada como um remédio universal que reduz as dificuldades das políticas públicas a questões de organização, que podem ser resolvidas com a busca pela excelência e eficiência próprias do mundo empresarial. Tornando as diferentes áreas do Estado autônomas, promovendo a sua fragmentação e limitando a sua capacidade de intervenção.

De acordo com José Francisco Puello Socarrás, “estas tentativas em unísono pretendem utilizar as ferramentas administrativas originadas ou provenientes da gestão privada no gerenciamento dos assuntos públicos (algumas abordagens sem diferenciar entre as dimensões públicas e privadas; outros, com algum tipo de nuance), de forma que seja possível construir uma governança neoliberal (empreendedora) adaptada a seus interesses e, evidentemente, defendendo o Mercado como o paradigma exclusivo na produção da coisa social”. (Puello Socarrás, 2008).

Esse tipo de ação governamental estaria definido por um tipo de gestão própria da atividade privada, que supostamente traria ao setor público dinamismo, flexibilidade, desburocratização, eficiência e eficácia. Gostaríamos de fazer referência a esta corrente de pensamento enraizada na administração pública do mundo todo, porque implica uma série de consequências sobre o emprego público, sobre a prestação de serviços essenciais para a cidadania e porque, graças a ela, foi adicionado e ampliado o modelo de “outsourcing”, terceirização e externalização de funções estatais.

Sem pôr um ponto final nas constatações sobre a introdução do “management” ou gestão empresarial, acreditamos ser importante apontar que este considera que as regras do mercado são as melhores designando recursos, reduzindo o cidadão à condição de cliente e o trabalhador à de um simples fornecedor de mão de obra. Considera não só a necessidade de evitar um Estado produtivo que possa concorrer com o setor privado, mas também assume desnecessário que o aparato estatal preste diretamente e por sua conta serviços sociais que garantam direitos cidadãos.

Não erramos ao afirmar que os direitos trabalhistas estão na mira da globalização. Quando são propostos objetivos como aumentar a empregabilidade e a produtividade, enfraquecer o poder sindical, degradar o direito do trabalho ou reduzir os custos da seguridade social, áreas que foram emblemas da intervenção estatal sofrem mutações radicais.

Nesse contexto, a adição de formas “atípicas” de emprego (consideradas precárias pelos trabalhadores) nas relações trabalhistas estatais é um processo fortemente ligado à transformação do papel que o Estado exercia como regulador dentro do mercado de trabalho. Hoje, os direitos trabalhistas são um eixo central de discussão política e social no mundo todo. Mas gostaríamos de sublinhar a especial forma de encarar esse objetivo no trabalho público.

# 7 O EMPREGO “ATÍPICO” NO SETOR PÚBLICO

Assim como pensar o futuro do trabalho no setor público exige levar em consideração a redefinição do papel do aparato estatal e os critérios de gestão aplicados a ele, analisar a terceirização do trabalho no setor torna necessário pensar em como esta modalidade de empresa se insere entre outras formas de contratação que, no seio da OIT, são consideradas “atípicas” e que os trabalhadores insistimos em denominar precárias.<sup>1</sup>

Segundo Orsatti (2018), em 2015 obteve-se um consenso tripartido sobre a tipologia do emprego atípico, que inclui quatro formas básicas:

- Emprego temporário
- Emprego de meio-período e sob demanda
- Emprego terceirizado
- Formas encobertas e ambíguas

Nos últimos trinta anos, esse tipo de emprego aumentou muito mais rápido que o emprego padrão, caracterizado pela estabilidade e melhores condições de trabalho.

É importante considerar o peso do emprego público sobre o emprego total para avaliar a incidência do emprego atípico no setor sobre o emprego total. As bases estatísticas da OIT (no escritório regional e na sede) fornecem informações sobre o peso do emprego público com relação ao peso total. De acordo com dados de 2015, baseados em pesquisas obtidas do “Programa de Trabalho 2016” do escritório regional, o peso médio do emprego público regional com

relação ao emprego total é de 13%, e aumenta a 18% quando comparado ao emprego assalariado.

Com relação às primeiras medições sobre emprego precário/atípico, estas provêm de um estudo do escritório regional da OIT que faz referência à informalidade do trabalho (“Panorama Trabalhista Temático: Transição à Formalidade na América Latina e o Caribe”), apresentado na XVIII Reunião Americana da OIT (Lima, outubro de 2014). Os dados referem-se a 2013.

Embora o indicador tradicional de informalidade seja a falta de carteira assinada, no sentido de falta de cobertura da seguridade social, com relação ao setor público, o dado é útil para fazer referência diretamente ao emprego precário já que, inicialmente, todos os servidores públicos têm carteira assinada. Nos primeiros anos dessa década, o emprego precário no setor público da América Latina-Caribe era uma quinta parte do total (19%), com uma forte influência no caso brasileiro (20%) e mexicano (40%) pelo seu tamanho. Esta proporção deve ser considerada mínima, porque não inclui a terceirização, que também está muito presente no setor público.

<sup>1</sup> Os empregadores se opõem sistematicamente a utilizar a palavra “precário”, o que levou os consensos tripartidos dentro da OIT a estabelecer o termo “atípico”. Essa questão ideológica foi explicitada pelo Grupo de Trabalhadores, que esclareceu que aceitou utilizar a segunda opção, a considerada “neutra”, para destravar a discussão.

# 8 A TERCEIRIZAÇÃO COMO NOVA FORMA CONTRATUAL

É possível rastrear as origens da terceirização nos inícios do capitalismo na Europa, nas diversas formas de submissão do trabalho artesanal ao regime salarial. Mas após a Segunda Guerra Mundial, com o fortalecimento dos Estados de bem-estar e durante o apogeu do modelo de produção industrial fordista nos países centrais, a terceirização se manteve nas margens do modelo de emprego assalariado. No entanto, desde os anos 70, com a crise do modelo anterior, a terceirização trabalhista foi ganhando terreno nas diversas formas de emprego (denominadas no contexto da OIT “atípicas”), com uma consequente regressão em matéria de direitos trabalhistas e a precarização das condições de trabalho.

Como modalidade de relação contratual, é possível rastrear a terceirização até as últimas décadas do século 20. De acordo com Basualdo e Morales (2014), trata-se de uma estratégia de organização empresarial adotada em primeiro lugar no Japão e, depois, retomada no conjunto dos países centrais com adaptações particulares, especialmente a partir da crise capitalista em meados dos anos 70, cuja saída marcou uma mudança na relação de forças entre capital e trabalho globalmente. Tais autores afirmam que existe um amplo consenso com relação à periodização do fenômeno na América Latina, onde se percebe uma expansão nos anos 70, uma segunda etapa de crescimento nos anos 90 e uma etapa de crescimento exponencial na primeira década do século 21.

A terceirização implica o que no seio da OIT denominam-se “relações triangulares” de trabalho, e a este respeito emitiu-se a Recomendação nº 198 de 2016 sobre a relação de trabalho ao considerar, entre outros elementos, que “existem situações nas quais os acordos contratuais podem ter como consequência privar os trabalhadores da proteção à qual têm direito”.

Em termos práticos, fala-se de terceirização quando:

[...] uma empresa estabelece um contrato com terceiros e confia a realização de atividades que podem ser de apoio ou periféricas, simplesmente descentralizadas com relação à organização de origem ou, até mesmo, parte central das tarefas realizadas (Basualdo e Morales, 2014).

A respeito das formas de terceirização, de acordo com Ermida Uriarte e Orsatti (2009), é possível definir quatro formas: subcontratação no sentido estrito, intermediação trabalhista, fornecimento de mão de obra temporária e utilização de trabalhadores autônomos. Embora esta classificação não inclua todas as formas possíveis de terceirização, proporciona um contexto adequado para localizar e reconhecer as formas de terceirização mais gerais.

Com relação ao impulso ou à necessidade que fundamenta os processos de terceirização, a periodização mencionada demonstra que esses começam e se ampliam junto com a crise capitalista dos anos 70, o apogeu do modelo neoliberal nos 90 e os primeiros anos do novo século.

Os estudos sobre terceirização podem se agrupar em dois grandes campos, de acordo com o economista Martín Rodríguez Miglio (2017). O primeiro grupo seriam aqueles estudos com perspectiva econômica, nos quais são analisadas estratégias de custo, renda relacional, cooperação cliente/fornecedor, etc. Outro grupo seriam aqueles estudos sociais do trabalho que analisam as transformações nas condições de trabalho, o disciplinamento laboral e a fragmentação dos coletivos de trabalhadores.

É imperativo destacar as duas abordagens sobre a terceirização, visto que cada uma tem diferentes motivações do fenômeno. Com relação à OIT, e levando

em consideração os postulados da Declaração da Filadélfia de 1944, o trabalho humano não é uma mercadoria e a organização deve trabalhar para procurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dos seres humanos em um contexto de paz e justiça social. **É necessário ter em conta aquelas formas de trabalho que atentam contra as possibilidades de obter o trabalho decente e que bloqueiam ou dificultam a ação sindical e a negociação coletiva mediante o disciplinamento e a fragmentação do coletivo laboral.**

O segredo aqui é poder analisar aquelas medidas promovidas e implementadas por iniciativa dos empregadores, com o objetivo de obter uma maior valorização do capital, e as consequências negativas que estas têm para os trabalhadores, já que implicam uma regressão em matéria de direitos adquiridos. Se muitas vezes as novas formas de organização do trabalho são apresentadas como uma mudança inevitável para a sobrevivência econômica da empresa em um contexto de capitalismo mundial cada vez mais competitivo, acreditamos que o trabalho humano e a proteção que ele merece deve ser um limite claro a essas mudanças. Ainda mais se considerarmos que não existe um único e inexorável caminho a seguir e, principalmente no âmbito do emprego público, onde muitas premissas da gestão empresarial não são aplicáveis.

# 9 AVANÇOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO ESTADO

Antes de nos adentrar nas formas da terceirização trabalhista desenvolvidas e estendidas como forma contratual entre o Estado e seus trabalhadores, gostaríamos de falar brevemente sobre o papel que, em nossa opinião, corresponde à estrutura estatal. Corresponde ao Estado garantir direitos aos cidadãos com determinadas políticas públicas e através do fornecimento de bens e serviços. Para isso, serve-se da contratação de pessoal, e como os serviços são mão de obra intensiva, as condições de trabalho do pessoal incidem diretamente na qualidade das prestações estatais. Por isso, na CLATE expressamos em nossas campanhas continentais de defesa do emprego público que “nosso trabalho é um direito dos cidadãos”.

Quando a gestão empresarial propõe estratégias de reforma da estrutura estatal, costumam fazer ênfase na eficiência do setor público, em detrimento da eficácia para a realização de suas funções. Ao mesmo tempo, tornou-se comum a transferência de competências do setor público ao privado em questões inerentes ao primeiro. Esse é o caso de funções básicas como a saúde e a educação e até funções de auditoria e controle, o que leva a função reguladora estatal a uma crise.

Gostaríamos de fazer uma pausa, porque nesta questão a decisão de uma política pública é chave, e mostra claramente que se trata de uma escolha e não de uma necessidade. É uma decisão motivada pelo interesse de atores econômicos submetidos ao mandato de obter um quadro regulamentar mais permissivo ou de incidir diretamente nele, e o interesse de um capitalismo em crise por se apropriar de funções estatais como espaço de valorização do capital.

Este fenômeno, que inicialmente não é alheio à análise e consideração da OIT (com relação à descrição de sua missão estabelecida na Declaração da Filadélfia), deve ser analisado no momento de criar normas e recomendações que coloquem limites às

novas formas trabalhistas que o habilitam, especialmente a terceirização.

As denominadas “reformas de terceira geração” para o Estado promovem a redução do déficit estatal através da redução do pessoal e a transferência de competências e funções a atores privados, com cujos trabalhadores o Estado não manteria uma relação laboral. Inclusive, tais reformas adicionam novas formas de vínculo contratual com os trabalhadores, de caráter flexível e temporário, que coloca em crise a ideia de trabalho permanente reservada para os servidores públicos como proteção diante da possibilidade de que o emprego público seja utilizado como “despojo de guerra” diante das mudanças de governo.

A terceirização no Estado através da contratação de trabalhadores autônomos não é uma novidade, acontece há décadas na região e no mundo. No entanto, esta realidade era exposta como uma anomalia que devia ser revertida devido à natureza fraudulenta da relação “autônoma”, na qual os trabalhadores realizavam tarefas que faziam parte de funções regulares, habituais e permanentes da função pública.

Entretanto, uma vez que a contratação do pessoal que realiza tarefas próprias das funções públicas acontece através da subcontratação de fornecedores, a relação laboral é mais complexa. Esta tendência, vista com preocupação pela CLATE, é a que desejamos deixar em evidência por meio da análise de casos concretos e para a qual consideramos que as **normas e recomendações da OIT devem oferecer uma proteção em prol do futuro do trabalho que se aproxima.**



# 10 ALGUNS CASOS DE TERCEIRIZAÇÃO NA AMÉRICA LATINA

O problema da terceirização é a “invisibilização” ou ocultação do trabalhador terceirizado. Embora, em muitos casos, sejam trabalhadores registrados, não fazem parte de estatísticas trabalhistas que possam mostrar a sua condição na atividade que realizam. São “recursos externos”, fora do local ou da folha de pagamento impactados pelos estatutos ou acordos coletivos do setor público. E mesmo que realizem tarefas regulares, habituais e permanentes da função pública, seus salários, suas condições de trabalho, seus direitos e sua representação sindical não são inseridos no mesmo âmbito do resto dos funcionários, servidores ou trabalhadores do Estado.

Por esse motivo, não existem estatísticas detalhadas sobre eles, nem estudos empíricos capazes de mostrar a extensão e o avanço do fenômeno. Para falar de terceirização é necessário abordar casos concretos, nos quais o conflito no lugar de trabalho evidencia a condição laboral, quer seja por ação coletiva própria dos trabalhadores, quer seja pela ação de suas organizações ou ações individuais de reivindicação na Justiça do trabalho. Em muitos casos, a pesquisa acadêmica também conseguiu evidenciar o problema. O fato de utilizarmos casos específicos não quer dizer que tentamos nos limitar a situações isoladas. Se for levado em consideração que no plano normativo existe uma ofensiva geral por estender a terceirização a todas as atividades da empresa privada e pública (e não só às atividades temporárias, às atividades “meio” ou complementares), é possível compreender a centralidade do fenômeno. Tal é o caso da recente reforma trabalhista no Brasil, em 2017.

## 10.1. ARGENTINA

Um caso que exemplifica o fenômeno da terceirização trabalhista no setor público na Argentina é o Serviço Nacional de Sanidade e Qualidade Agroalimentar (SENASA), onde foi criada uma organização mista, a Fundação “Barreiras Patagônicas” (FUNBAPA) para empregar

os funcionários responsáveis pelos controles fitossanitários e as tarefas de fiscalização próprias do órgão público. Eram 600 trabalhadores e trabalhadoras distribuídos em 34 centros sanitários da Patagônia. Em 2013, a situação destes trabalhadores se tornou pública a partir de sua incorporação à Associação Trabalhadores do Estado (ATE)<sup>2</sup> e a reivindicação por serem reconhecidos como servidores públicos dependentes do SENASA. Os trabalhadores exigiam:

- Ser trabalhadores regulares, habituais e permanentes que desenvolviam funções próprias da missão principal do órgão público.
- Atualizar seus salários, já que eram inferiores ao pessoal permanente que realizava as mesmas tarefas.
- Incorporar as quantias “não registradas” ou não remunerativas que recebiam com os salários.
- A observância das condições de segurança e higiene laboral próprias de sua atividade.
- A eliminação dos salários e abonos de privilégio recebidos pela cúpula de diretores da Fundação.

Graças ao conflito evidenciado pelos trabalhadores e à ação sindical da ATE na Província de Rio Negro, foi possível transferir 350 trabalhadores à base permanente do órgão público, a restituição dos demitidos durante o conflito, o reconhecimento da antiguidade e funções no contexto da carreira do SENASA.

Neste caso, fica evidente como determinadas premissas do NPM não funcionam na terceirização,

<sup>2</sup> Fonte: Associação Trabalhadores do Estado (ATE) da Argentina <http://www.ate.org.ar/>

como a maior transparência ou a redução de custos (que não eram possíveis já que se mantinha um grupo de diretores com salários de privilégio). Da mesma forma, a busca pela eficiência e especialização na “atividade fim” não serve como elemento explicativo para basear esta modalidade contratual, uma vez que os trabalhadores afetados eram responsáveis pela atividade principal do órgão que, por outro lado, está vinculado a atividades centrais do Estado com relação à política fitossanitária e agroalimentar. Mais plausíveis são as explicações focadas no disciplinamento da força de trabalho através da instabilidade contratual e na transferência das responsabilidades a um terceiro, principalmente com relação às condições de segurança e higiene.

Os trabalhadores do SENASA a nível central sindicalizados na ATE também denunciaram várias formas de contratação de pessoal destinadas a fragmentar o coletivo laboral e a negociação coletiva. Estas contratações recorrem a questões como a “transitoriedade”, a contratação de “trabalhadores independentes”, a incorporação de “contratos de consultoria” através de órgãos internacionais como o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) ou através de outras funções ou organizações semelhantes à FUNBAPA, como AFINOA, IICA, ARGENT-INTAS. Em todos os casos, trata-se de trabalhadores que cumprem tarefas regulares, habituais e permanentes próprias do órgão, tais como: monitoramento, inspeção, estabelecimento de condições fitossanitárias, certificação e controle sanitário. Isso demonstra a natureza fraudulenta das contratações. Além disso, o pessoal contratado nessas modalidades superava o 15% da base permanente do órgão, situação expressamente limitada na Convenção Coletiva de Trabalho do setor.

O fato do trabalhador terceirizado não ser considerado um funcionário do seu setor e atividade viola o seu direito à estabilidade e a desfrutar de todos os benefícios obtidos através da negociação coletiva (férias, 13º, contribuições à previdência social, expediente limitado, carreira, promoções, etc.). Da mesma forma, não estar incorporados à carreira e serem submetidos a rotações em suas funções e cargos prejudica a qualidade

do serviço público que deve ser prestado pelo órgão.

## 10.2. URUGUAI

De acordo com o Instituto de Estudos Sindicais Universindo Rodríguez (INESUR), dependente da Confederação de Funcionários do Estado (COFE)<sup>3</sup>, existem 120.000 trabalhadores terceirizados na Administração Pública Central. Este fenômeno, segundo a INESUR, gera um aumento do lucro empresarial em detrimento do salário. Na mesma linha, não é possível reduzir os custos de funcionamento para o Estado porque as empresas fornecedoras de mão de obra recebem do Estado maiores subvenções do que aquelas relacionadas com a contratação de um servidor público e, ao mesmo tempo, os trabalhadores contratados dessa forma recebem até três vezes menos que um funcionário fixo pela mesma tarefa. Na INESUR afirmam que “as empresas privadas lucram com dinheiro público, sem risco de capital e precarizando as condições de trabalho e de salário”. A terceirização envolve também um problema de estrangeirização, já que encomenda a seleção e provisão de trabalhadores a empresas transnacionais como Transamerican ou Adecco.

Com relação às tarefas submetidas à terceirização, abrangem desde a atenção ao público, administrativos, organizadores de despesas, secretarias privadas, manutenção de redes informáticas, até manipulação de informação confidencial, auditorias, serviços logísticos, distribuição e transporte, o que demonstra o avanço do setor privado nas áreas definidas como estratégicas para o Estado.

Embora estes trabalhadores estejam dentro da estrutura do órgão, sob as mesmas ordens dos mesmos chefes e fazendo as mesmas tarefas que os outros servidores, não têm acesso à maioria dos benefícios, recebem menos que a maioria dos companheiros, não têm possibilidade de promoção e registro de antiguidade. A cada dois anos, são trabalhadores em “período de teste” por três meses ou 100 salários,

3 Fonte: Confederação de Funcionários do Estado (COFE) do Uruguai <http://www.cofe.org.uy/>

sem direito a indenização por demissão. Da mesma forma, esta situação atenta contra as possibilidades de organização sindical destes trabalhadores.

A COFE denunciou casos de terceirização em órgãos como: a Direção Nacional de Topografia, Direção Nacional de Arquitetura, a Corporação Nacional para o Desenvolvimento, a Direção Nacional de Transporte e a Administração de Serviços de Saúde do Estado (ASSE), entre outros.

### 10.3. BRASIL

Em 2017, com a aprovação da Lei 13.429, o Brasil se tornou o país que mais avançou na região em matéria de terceirização, já que a habilita em todas as atividades das empresas (sejam atividades-meio ou atividades-fim) e a todas as áreas e níveis do setor público. Esta terceirização sem limites, habilitada para todas as atividades e segmentos, contradiz o argumento que afirma que esta é necessária pela imprescindível especialização ou orientação exigidas pelas atividades das empresas ou organizações.

Apesar da novidade, esta norma chegou para legalizar uma modalidade de contratação que já existia há anos no Estado brasileiro. Um estudo recente realizado pela Graça Druck<sup>4</sup> e outras autoras sobre a situação dos funcionários da Universidade Federal da Bahia (UFBA) permite mostrar a extensão e as características do fenômeno no país.

Segundo este estudo, a universidade tem 2.524 docentes, 3.195 servidores técnico-administrativos e 2.161 trabalhadores terceirizados. O estudo destaca que “em 2015, a publicação UFBA em números, disponível desde 2001, passou a calcular os terceirizados como parte do item ‘pessoal’. Ou seja, esses trabalhadores deixaram de ser ‘invisíveis’, pelo menos em termos estatísticos”. Ao observar a evolução do número de trabalhadores em cada segmento laboral, em um período de dez anos, constatou-se o

altíssimo crescimento do número de terceirizados (127%). Com relação ao número de terceirizados por segmento, os trabalhadores de limpeza, recepção e segurança representam a maioria de todos os contratos de prestação de serviços sob esta modalidade de contratação.

Entre as desvantagens experimentadas pelos terceirizados com relação às condições de trabalho de seus colegas permanentes, podemos destacar: a falta de horário de almoço, a demora no pagamento dos salários, a falta de treinamento para as tarefas, a falta de assistência diante de acidentes de trabalho e a dificuldade de ter férias. Podemos explicar este último ponto porque as empresas terceirizadoras e fornecedoras de pessoal muitas vezes declaravam falência e os trabalhadores eram contratados novamente por outra empresa que não reconhecia a antiguidade e os direitos adquiridos. A situação de mudança de empresa contratante era definida como “troca de botões” pelos trabalhadores, que mantinham a continuidade na prestação e cumprimento das tarefas. O estudo menciona casos de trabalhadores com até 30 anos de antiguidade, prestando serviço nesse regime de emprego terceirizado que, antes da Lei 13.429, era fundamentado na “transitoriedade” de suas tarefas.

### 10.4. PERU

Em um estudo sobre a intermediação e a terceirização do emprego no setor público na cidade de Ayacucho, Jorge Antonio Gálvez Molina<sup>5</sup> afirma que o processo de flexibilização laboral, iniciado com o Decreto Legal 728 de 1991, impulsionou a precarização e a deslaborização do emprego público. Isto favoreceu o crescimento da terceirização trabalhista e, em consequência, levou a uma perda de benefícios laborais para os trabalhadores, como: o direito à sindicalização, à estabilidade laboral, ao acesso às pensões, à previdência social, a contribuições para o acesso à moradia, à jornada de trabalho de 8 horas, a licenças e férias. Em

4 Druck G., Sena J., Pinto M. e Araújo S. A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO PARTICULARIDADES E IMPLICAÇÕES; em Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate, organizado por André Gambier, IPEA, Brasil, 2018.

5 La intermediación laboral y del deterioro del nivel de ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Ayacucho, Gálvez Molina J. A. Monografía. Universidade Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2014

compensação, de acordo com o estudo, os órgãos públicos se desfizeram da administração da força de trabalho e do reconhecimento desses benefícios.

Em matéria salarial, os trabalhadores terceirizados recebem salários menores daqueles que realizam tarefas semelhantes e fazem parte do pessoal permanente dos órgãos públicos. As empresas terceirizadas, ou “Services”, recebem em conceito de receitas brutas o 46,67% do orçamento destinado à contratação de pessoal.

As formas de terceirização e precariedade se estendem a diversas áreas de entidades do governo federal do Peru, como denunciou em diversas oportunidades a Confederação Intersetorial de Trabalhadores Estatais do Peru (CITE), membro da CLATE. No entanto, o estudo do caso do município de Ayacucho tem o mérito de quantificar o quanto a gestão privada da força de trabalho se apropria do orçamento público e, ao mesmo tempo, destaca a perda de direitos dos servidores públicos.

## 10.5. COSTA RICA

Em um trabalho sobre reforma do Estado e seu impacto no setor da saúde, Bermúdez Otarola M. e Umaña Soto A<sup>6</sup>. desenvolvem como, a partir da intervenção de órgãos financeiros internacionais como o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional, foram introduzidas profundas reformas na estrutura do Estado costarricense que levaram à terceirização de serviços na Caixa Costarricense de Serviços da Saúde (C.C.S.S.). Este processo ocorreu no final dos anos 80 e começo dos 90, em um contexto generalizado de privatizações, congelamento da oferta de novas vagas de trabalho no Estado e redução dos cargos existentes.

É interessante destacar este estudo porque analisa como, junto com a reforma do aparato estatal, promoveu-se o fortalecimento do denominado “terceiro setor”, estimulando a transferência à sociedade civil e a iniciativas privadas funções próprias do Estado e seus órgãos. Esta situação gerou que Organizações Não Governamentais (ONGs), cooperativas, fundações e associações de caridade assumam funções próprias do setor público. Neste contexto, aconteceu a reforma do setor da saúde.

Cabe destacar, como em outros casos apurados na região, que os trabalhadores contratados por fornecedores que terceirizam as prestações públicas perdem garantias e direitos trabalhistas, estão sujeitos a uma definição polivalente de suas funções, têm dificuldade em se associar e sindicalizar, entre outros prejuízos. Tal precarização das condições de trabalho prejudica também a qualidade do serviço público prestado. Da mesma forma, o estudo mencionado destaca como a transferência de funções e dos trabalhadores que as realizam é, principalmente, um negócio para os fornecedores privados.

6 Tercerización de los servicios de salud en la Caja Costarricense de Seguro Social, en el marco de la contrarreforma del Estado costarricense (1988-2012). Un acercamiento a cuatro proveedores externos: COOPESANA, COOPESAIN, ASEMECO y PAIS. Melisa Bermúdez Otarola, Angie Umaña Soto. Monografía. Universidade da Costa Rica. 2013

# 11 CONCLUSÕES PRELIMINARES E DESAFIOS

Com o que foi apresentado aqui, tanto o relacionado com as transformações sofridas pelos Estados no contexto da globalização neoliberal, quanto as novas correntes de pensamento que promovem a incorporação de noções de gestão privada ao setor público, e a exemplificação de alguns casos de terceirização na região, consideramos que encontramos um ponto de partida para refletir criticamente no futuro do trabalho no setor público.

Na CLATE, somos conscientes de que as mudanças impostas aos Estados da América Latina e do Caribe são consequência de tendências dominantes na economia mundial. De fato, a desarticulação das funções voltadas à produção de bens e serviços, como resultado daquilo imposto na primeira fase de reformas, soma-se às propostas de modernização, descentralização e desregulamentação do aparato estatal, a fim de garantir uma incorporação bem-sucedida à globalização com relação aos interesses do capital.

Como afirma Claudio Lozano, “a concorrência desleal para atrair investimentos, garantir a livre circulação de mercadorias e capitais em prol da abertura ao mundo e a incorporação bem-sucedida à globalização se traduzem no completo desaparecimento das áreas que garantiam estas capacidades estatais e, não em poucos casos, a transferência dessas atividades aos próprios interesses privados. Nesse contexto, vai se aprofundar a tendência atual de perda e degradação do trabalho nos Estados da região”.

Mas é importante esclarecer que este não é um caminho sem volta. Nesse sentido, surge a possibilidade de instalar um debate sobre outro tipo de regulação social deste paradigma e, portanto, outro vínculo, não apenas com o processo de incorporação de tecnologia que monopoliza as preocupações sobre o futuro do trabalho, mas também sobre as formas de organização do trabalho. Enquanto isso, o Estado deve expressar que o interesse público

pode ser o veículo que ofereça outro tipo de regulação social, na qual a eficiência estatal não esteja ligada à precarização do trabalho, à perda de direitos e ao empobrecimento dos serviços públicos. Pelo contrário, é necessário revalorizar a função do Estado em consonância com uma perspectiva de cooperação, desenvolvimento do interesse comum, construção de comunidade, promoção do emprego decente e da justiça social.

Se as discussões sobre o futuro do trabalho não propõem o desafio de repensar instrumentos e ferramentas que valorizem o trabalho como fonte de dignidade, realização pessoal e melhora da qualidade de vida do ser humano, corremos o risco de ser prisioneiros de estratégias que nos levem por caminhos opostos.

Na CLATE, reafirmamos nosso compromisso na defesa dos direitos dos servidores públicos e de políticas públicas estatais que garantam o pleno desenvolvimento do povo e da proteção de nosso território para nós e as futuras gerações.

# REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Basualdo V. e Morales D. (2014). *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

Bermúdez Otarola, M e Umaña Soto A., (2013), *Tercerización de los servicios de salud en la Caja Costarricense de Seguro Social, en el marco de la contrarreforma del Estado costarricense (1988-2012). Un acercamiento a cuatro proveedores externos: COOPESANA, COOPESAIN, ASEMECO y PAIS.*, San José, Costa Rica. Universidade da Costa Rica.

Elías A. (2018). *Uruguay: El papel de la tecnología en el futuro del trabajo de los obreros y empleados del Estado*. Montevideu, Uruguai. Instituto de Estudos Sindicais Univer-sindo Rodríguez (INESUR – COFE).

Ermida Uriarte, O e Orsatti, A (2009). *Estrategia sindical hacia trabajadores tercerizados*. Grupo de Trabalho Autorreforma Sindical.

Druck G., Sena J., Pinto M. e Araújo S. (2018), *A terceirização no serviço público particularidades e implicações; em Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate*, organizado por André Gambier, Brasília, Brasil. IPEA.

Gálvez Molina J. A., (2014), *La intermediación laboral y del deterioro del nivel de ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Ayacucho*, Ayacucho, Peru. Universidade Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Relatório FUNBAPA (2018). Associação Trabalhadores do Estado da Província de Rio Negro. Viedma, Argentina.

Lozano, C. (2018), *El Futuro del trabajo en el Estado en el siglo XXI*, Buenos Aires, Argentina. Confederação Latino-americana e do Caribe de Trabalhadores Estatais (CLATE). [www.clate.org](http://www.clate.org).

Orsatti, A. (2018), *Empleo Precario en el Sector Público de América Latina – Caribe*. Buenos Aires, Argentina. Confederação Latino-americana e do Caribe de Trabalhadores Estatais (CLATE).

Puello-Socarrás, J. F. (2008), *Nueva gramática del neo-liberalismo: itinerarios teóricos, trayectorias intelectuales, claves ideológicas*. Universidade Nacional da Colômbia. Faculdade de Direito, Ciências Políticas e Sociais. Bogotá.

Rodríguez Miglio, M. (2017). *Potencias y límites de los estudios actuales sobre los procesos de tercerización y subcontratación. Una reflexión crítica en torno al uso de las categorías*. Área Economía do Conhecimento do Instituto da Indústria, Universidade Nacional General Sarmiento (IDEI-UNGS).

Ryder, G. (2015), *Iniciativa do centenário relacionada com o futuro do trabalho*, Genebra, Suíça. Escritório Internacional do Trabalho, OIT.

# COMITÊ EXECUTIVO

## **Presidência**

Julio Fuentes (ATE - Argentina)

## **Vice-presidência 1ª**

João Domingos Gomes Dos Santos (CSPB - Brasil)

## **Vice-presidência 2ª**

Herminio Cahue Calderón (SUTEYM - México)

## **Vice-presidência 3ª**

Percy Oyola Paloma (UTRADEC - Colômbia)

## **Secretaria-Geral**

Martín Pereira (COFE - Uruguai)

## **Secretaria-Geral Adjunta**

Sergio Arnoud (CSPB - Brasil)

## **Sec. Exec. Sub-regional Andina**

Alejandro Silva (FENAMOP - Chile)

## **Sec. Exec. Sub-regional Andina Adjunta**

Winston Huamán Henríquez (CITE - Peru)

## **Sec. Exec. Sub-regional Caribe**

Roland Hernán Ignacio (ABVO - Curaçao)

## **Sec. Exec. Sub-regional Caribe Adjunta**

Rafaela Figuereo (UNASE - R. Dominicana)

## **Sec. Exec. Sub-regional América Central**

René Palomares Parra (SUTEYM - México)

## **Sec. Exec. Sub-regional América Central Adjunta**

Mario Montes (AGEPYM - El Salvador)

## **Sec. Exec. Sub-regional Cone Sul**

Wagner José De Souza (CSPB - Brasil)

## **Sec. Exec. Sub-regional Cone Sul Adjunta**

Facundo Cladera (ADEOM - Uruguai)

## **Secretaria de Integração**

Dulce María Iglesias Suárez (SNTAP - Cuba)

## **Secretaria de Integração Alternativa**

Carlos Aramendi (UF - Uruguai)

## **Secretaria de Organização**

Carlos Insunza (ANEF - Chile)

## **Secretaria de Organização Alternativa**

Terezinha Castro (CSPB - Brasil)

## **Secretaria de Imprensa**

Ibis Fernández (CITE - Peru)

## **Secretaria de Imprensa Alternativa**

Olman Chinchilla (FENOTRAP - Costa Rica)

## **Secretaria de Formação**

Sandra Hortúa Romero (UTRADEC - Colômbia)

## **Secretaria de Formação Alternativa**

María Teresa Romero (ATE - Argentina)

## **Secretaria de Administração e Finanças**

Hugo Blasco (FJA - Argentina)

## **Secretaria de Administração e Finanças Alternativa**

Matilde Abín (COFE - Uruguai)

## **Secretaria de Gênero e Diversidade**

Angela Rifo (ANEF - Chile)

## **Secretaria de Gênero e Diversidade Adjunta**

Delci Sosa (FENATRASAL - República Dominicana)

**Secretaria de Direitos Humanos**

Ana Luz Giménez Acosta (UNTE-SN - Paraguai)

**Secretaria de Direitos Humanos Alternativa**

Silvana Suero (CONATE - República Dominicana)

**Secretaria de Estudos, Estatística e Pesquisa**

Horacio Fernández (ATE - Argentina)

**Secretaria de Estudos, Estatística e Pesquisa Alternativa**

Wilson Álvarez Bedón (FETMYP - Equador)

**CONSELHO REVISOR DE CONTAS****1º Titular**

Leonel Revelese (Uruguai)

**2º Titular**

Marco Antonio Correa da Silva (Brasil)

**3º Titular**

Nelly Costa (Argentina)

**1º Substituto**

Horacio Bustamante (Colômbia)

**2º Substituto**

Oscar Centeno Viales (Costa Rica)

**CONSELHO POLÍTICO CONSULTIVO****Presidência**

Luis Iguini (COFE Uruguai)

**Vicepresidência**

Carlos Custer (ATE Argentina)

1. Víctor De Gennaro
2. Víctor Mendibil
3. Luiz Fernando Pereira Souza
4. Jorge Izquierdo
5. Marino Da Silva
6. Rodolfo Romero
7. Eduardo Estevez



# ENTIDADES-MEMBROS

## ARGENTINA

ATE - Asociación Trabajadores del Estado  
Secretário-Geral: Hugo Godoy

FJA - Federación Judicial Argentina  
Secretário-Geral: Hugo Blasco

## BRASIL

CSPB - Confederação dos Servidores Públicos do Brasil.  
Presidente: João Domingo Gomes Dos Santos

## COLÔMBIA

UTRADEC - CGT - Unión Nacional de Trabajadores del Estado y los Servicios Públicos de Colombia.  
Presidente: Percy Oyola Paloma

## COSTA RICA

FENOTRAP - Federación Nacional de Trabajadores Públicos.  
Secretário-Geral: Olman Chinchilla Hernández

## CUBA

SNTAP - Sindicato Nacional de Trabajadores de la Administración Pública  
Secretária-Geral: Dulce María Iglesias Suarez

SNTS - Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud  
Secretário-Geral: Santiago Badía Gonzalez

## CURAÇÃO

ABVO - Algemene Bond van Overheid en Overige personeel  
Presidente: Wendy Emanuel Maximiliaan Calmes

SAP - Algemene Politie Bon  
Presidente: Anthony Lacle

NAPB - Nationaal Algemene Politie Bon  
Presidente: Ronaldo Abraham

STraF - Sindicato de Trabajadores de Aduana y Fiscalía  
Presidente: Juan Laurens

## CHILE

ANEF - Agrupación Nacional de Empleados Fiscales  
Presidente: Carlos Insunza Rojas

FENAMOP - Federación Nacional de Asociaciones de Funcionarios MOP  
Presidente: Alejandro Silva Fuenzalida

ASEMUCH - Confederación Nacional de Funcionarios Municipales  
Presidente: Ramón Chanqueo Filumil

## ECUADOR

FETMyP - Federación Ecuatoriana de Trabajadores Municipales y Provinciales  
Secretário-Geral: Wilson Alvarez Bedon

## EL SALVADOR

AGEPYM - Asociación General de Empleados Públicos y Municipales de El Salvador  
Presidente: Mario Montes

## GUATEMALA

FENASTEG - Federación Nacional de Trabajadores Estatales de Guatemala  
Secretário-Geral: Arturo Mesías Ortiz

SNTSG - Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala  
Secretário-Geral: Luis Alpirez

## **HAITI**

CTSP - Confédération des Travailleurs des Secteurs Public et Prive.  
Presidente: Jean Bonald Golinsky Fatal

## **MÉXICO**

SUTEYM - Sindicato Único de Trabajadores de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de México  
Secretário-Geral: Herminio Cahue Calderón

CONFEPIDER - Confederación de Servidores Públicos de los Poderes de los Estados, Municipios e Instituciones Descentralizadas de la República Mexicana  
Secretário-Geral: Sergio Alberto Padilla Pérez

## **PARAGUAY**

UNTE SN - Unión Nacional de Trabajadores del Estado - Sindicato Nacional  
Secretário-Geral: Ricardo Ramírez

## **PERU**

CITE - Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales del Perú.  
Secretário-Geral: Winston Huaman Henriquez

CTE - Confederación Trabajadores Estatales.  
Secretário-Geral: Domingo Antonio Cabrera Toro

## **PORTO RICO**

CUTE - Coordinadora Unitaria de Trabajadores del Estado.  
Secretário-Geral: Federico Torres

## **REP. DOMINICANA**

UNASE - Unión Nacional de Enfermería  
Secretaria General: Rafaela Figuereo Vargas

CONATE - Confederación Nacional de Trabajadores del Estado  
Secretária-Geral: Francisca Jimenez

FENATRASAL - Federación Nacional de Trabajadores de la Salud del IDSS  
Secretária-Geral: Delci Sosa

## **URUGUAI**

COFE - Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado  
Presidente: Martín Pereira

FNM - Federación Nacional de Asoc. Municipales  
Secretário-Geral: Rubén Lazo

UF - Unión Ferroviaria  
Presidente: Carlos Aramendi

ADEOM - Asociación de Empleados y Obreros Municipales  
Secretária-Geral: Valeria Ripoll

## **VENEZUELA**

FENTRASEP - Federación Nacional de Trabajadores del Sector Público.  
Presidente: Franklin Rondón





[www.clate.org](http://www.clate.org) •  /CLATE •  @EstatalesCLATE  
[administracion@clate.com](mailto:administracion@clate.com)

Tel.: +5411.4382.2233 • Calle Paraná 26 Piso 6° Of "E"  
C1017AAB. Buenos Aires. Argentina