

# La organización sindical de los docentes en los municipios del Estado de Paraná: un mapa preliminar<sup>1</sup>

**Andréa Barbosa Gouveia**

Recibido Noviembre 2016

Aceptado Febrero 2017

---

## Resumen

El artículo presenta un mapeo de los tipos de organización sindical de los docentes en los municipios del Estado de Paraná considerando aspectos como los desafíos presentes en la literatura sobre la diversidad de la composición de la categoría docente (Amaoko, 2014; Ferraz y Gouveia, 2012; Vicentini y Lugli, 2009); el carácter estructurante de la política educativa para la organización sindical docente (Gindin, 2012) y la dificultad de explicar la remuneración de docentes a partir de índices económicos (Camargo et al, 2009).

El mapeo articula la base de datos del Ministerio de Trabajo (RAIS de 2012), datos del *Instituto Brasileiro de Geografia y Estadística* (IBGE) (2012) y relevamiento directo de las entidades sindicales realizado en el año 2015. Con estos elementos, el estudio identifica la presencia de, al menos, tres tipos de organizaciones sindicales de docentes en el Estado de Paraná que componen un escenario potencial de múltiples formas de lucha por la valorización docente: sindicatos propios, sindicatos intermunicipales y sindicato estadual con afiliación de docentes municipales.

A partir de la diversidad de tipos de organización sindical, explora las condiciones de trabajo docente sintetizadas en los aspectos de remuneración y jornada de trabajo con elementos del contexto municipal (tamaño de la población y PBI per cápita).

---

<sup>1</sup> Traducción al español de Andrea Dayan.

**Palabras clave:** política educativa – sindicalismo docente – valorización docente – municipios – organización sindical

### **Abstract**

The article presents a mapping of the types of Teachers' Unions in municipalities of the Paraná Estate, considering the provocations present in the literature on the diversity of the teaching category composition (Amaoko, 2014; Ferraz and Gouveia, 2012; Vicentini and Lugli, 2009); the structural relationship between trade union organization and the educational policies (Gindin, 2012) and the difficulty of explaining teachers' remuneration from economic indicators, as evidenced by Camargo et al (2009).

The mapping articulates data base of the Ministry of Labor (RAIS 2012) and direct survey of trade union entities held in the year 2015. With these elements the study identifies the presence of at least three types of teachers' union in the State of Paraná which composes a potential scenario of multiple forms of struggle for teacher valorization: own unions, "multiple" cities unions and state union with members of municipal systems.

From the diversity of types of union organization, it explores the teaching work conditions synthesized in the aspects of remuneration and working hours considering elements of municipal context (population size and GDP per capita).

Keywords: educational policy – teacher unionism – teacher appreciation – municipalities – trade union organization

### **Introducción**

Cuando Gouveia y Ferraz (2012) analizaron la organización sindical de los docentes de la Región Metropolitana de Curitiba (RMC) identificaron una relación significativa entre desarrollo económico, condiciones de trabajo y asociativismo, pero sobre todo evidenciaron la diversidad de trayectorias y

formas de organización sindical entre municipios. Esta diversidad se amplía exponencialmente cuando se observan los 399 municipios que componen el Estado de Paraná. El trabajo presenta resultados parciales de una investigación financiada por el *Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico* (CNPQ) (Edital PQ -2014) que propone hacer un mapeo del asociativismo docente en Paraná, considerando características socioeconómicas y de condiciones de trabajo docente (remuneración y jornada) como variables de contexto para la organización sindical.

La primera consideración es sobre el proceso de mapeo propiamente dicho. Las informaciones sobre los sindicatos de docentes no se encuentran disponibles en una fuente única. El procedimiento utilizado fue, entonces, consultar las páginas de los sindicatos disponibles en la *Rede Mundial de Computadores*<sup>2</sup>, solicitar información al sindicato estadual<sup>3</sup> –que representa a los docentes del sistema estadual de enseñanza y a parte de los profesores municipales de diferentes ciudades del Estado de Paraná– y contactos telefónicos con entidades municipales. A través de la fuente *Rede Mundial de Computadores* se pudo identificar a 26 entidades con sindicatos propios<sup>4</sup> y con los contactos telefónicos se pudo identificar a un sindicato intermunicipal<sup>5</sup>. El contacto con el sindicato estadual aportó información sobre 191 asociaciones que representan a los trabajadores de la educación en los municipios y están afiliados a la entidad sindical estadual.

En este momento se dispone de datos sobre poco más de la mitad de los municipios paranaenses y se identifica una modalidad no registrada en estudios anteriores (Ferraz y Gouveia, 2012) en Paraná, el caso de la entidad intermunicipal que representa a diez municipios.

---

2 Red Mundial de Computadoras [N. de la T.].

3 *Estadual*: se refiere al Estado de Paraná [N. de la T.].

4 La investigación continúa con la recolección de datos, la próxima fase será la de contacto telefónico con las secretarías de educación para identificar a los sindicatos.

5 Para el relevamiento de datos directamente con los municipios, se contó con el preciado trabajo de Karolyne Mendes, becaria del PIBIC (CNPQ) (Mendes, 2016).

**Tabla 1:** Relevamiento de organizaciones sindicales de profesores- 2016

Tipos de entidad		Frecuencia	Porcentual
Relevados	Asociada al sindicato estadual (APP-sindicato)	191	47,9
	Sindicato propio	26	6,5
	Sindicato Intermunicipal	10	2,5
	Total	227	56,9
Sin datos		172	43,1
Total		399	100

Fuente: Banco de datos de la investigación “Sindicalismo Docente e o Piso Salarial Profissional no Estado do Paraná – um panorama” (2015).

La APP, sindicato que concentra el mayor volumen de la representación, no es una federación, tal como Ferraz (2012) describe en el caso de la federación en Mato Grosso do Sul. La organización del Sindicato Estadual de Paraná prevé la sindicalización de docentes municipales directamente en el Sindicato Estadual. La representación se define en el estatuto de la entidad en los siguientes términos (APP, 2012):

La representación de la categoría alcanza a todos/as los/las trabajadores/as de la Educación: docentes, empleados/as, pedagogos/as, orientadores/as educacionales, supervisores/as escolares, administradores/as escolares y demás funciones análogas, de las redes públicas estadual y municipales de educación básica (educación infantil, enseñanza fundamental, enseñanza media), en todas sus modalidades, en actividad y jubilados, independientemente del régimen jurídico. La APP-sindicato podrá dejar de representar a los/las docentes y empleados/as de las redes municipales donde exista o se cree el sindicato municipal de la categoría, siempre que sea aprobado en asamblea general en el municipio de la categoría (APP, 2012: 1).

A pesar de que los docentes de las redes municipales se afilien directamente al sindicato estadual, en las diferentes ciudades hay organizaciones locales – Asociaciones– que son responsables de la movilización de la red municipal de enseñanza. En general, esas asociaciones no tienen personería jurídica independiente. De modo que aunque las acciones de las asociaciones sean referentes políticos para la lucha local, la forma jurídica del vínculo es entre el docente y la entidad estadual. Este aspecto también se relaciona con la división de responsabilidades sobre la oferta educativa derivada del *Pacto Federativo Brasileiro* (Araujo, 2005). La división de responsabilidades sobre las matrículas en Paraná asume una forma específica, divide la educación básica al medio (educación infantil y enseñanza fundamental –grados iniciales en los municipios–, y, enseñanza fundamental –grados finales– y media en la red estadual<sup>6</sup>). Esto marca el perfil de los docentes que predominan en los cargos del magisterio municipal y estadual y conforman los espacios de lucha por políticas educativas y políticas específicamente de valorización profesional. De manera que, aunque estén afiliados al sindicato estadual, las demandas, las reivindicaciones de los docentes y las negociaciones de las redes municipales dependen de la acción específica en cada municipio.

Cabe considerar que el 50% de los municipios paranaenses tiene menos de diez mil habitantes, o sea, son municipios pequeños responsables de la oferta de educación infantil y grados iniciales de enseñanza fundamental. Para entender mejor este aspecto, vale observar cómo se distribuye la organización sindical considerando los municipios por tamaño de la población. Se optó por organizar los municipios en 5 rangos: hasta cinco mil habitantes donde está el 24% de los casos, de 5 a 10 mil que congrega el 27% de los casos, de 10 a 20 mil que representa al 26% de los casos; de 20 a 50 mil que reúne el 15% de los casos y más de 50 mil, donde se ubican únicamente los grandes municipios, que representan al 8% –dos casos.

Obsérvese en la tabla 2 que en los municipios de hasta cinco mil habitantes la mayoría (55,8%) no tiene información y en este rango no hay ningún municipio con sindicato propio exclusivo, sin embargo hay un municipio en el cual la

---

<sup>6</sup> Existe, en los grandes municipios del Estado, una pequeña matrícula en el segundo segmento de la educación fundamental. Inversamente, existe un pequeño número de estudiantes del primer segmento de la educación primaria en la red estadual.

organización es intermunicipal. En los rangos intermedios de 5 a 10 mil habitantes y de 10 a 20 mil habitantes la afiliación a la APP es mayoritaria, pero se encuentran los tres tipos de entidades. En el rango de 20 a 50 mil habitantes, a pesar de que el 42,3% está aún sin información, es fuerte la presencia del sindicato estadual en la representación, pero en este rango ya aparecen 6 sindicatos propios. El rango de más de 50 mil habitantes es donde se encuentra la mayoría de los sindicatos propios (18) y, a pesar de que aún existen municipios para los cuales no hay información, es el rango en que parece haber mayor cobertura de representación sindical.

**Tabla 2:** Organizaciones sindicales de profesores en Paraná, por tamaño de municipios

Población		Tipo de entidad sindical							
		Asociada a la APP		Sindicato propio		Sindicato Intermunicipal		No identificada	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Rango	hasta 5 mil habitantes	41	43,2%	0	0%	1	1,1%	53	55,8%
	de 5 a 10 mil habitantes	60	56,1%	1	0,9%	3	2,8%	43	40,2%
	de 10 a 20 mil habitantes	56	53,8%	1	1%	3	2,9%	44	42,3%
	de 20 a 50 mil habitantes	26	43,3%	6	10%	2	3,3%	26	43,3%
	más de 50 mil habitantes	8	24,2%	18	54,5%	1	3%	6	18,2%

Fuente: Banco de datos de investigación “Sindicalismo Docente e o Piso Salarial Profissional no Estado do Paraná – um panorama” (2015).

Los datos de la tabla 2 informan que tendencialmente los sindicatos propios están en los municipios más grandes, mientras que la articulación con el sindicato estadual parece depender de otros factores que no son sólo el tamaño de la red municipal, pues se encuentra en todos los rangos poblacionales.

Cabe considerar que en el cuadro de sindicatos propios también hay peculiaridades. Son entidades autónomas con registro sindical propio, aunque no todas exclusivamente de profesores. El cuadro 1 presenta las entidades municipales

independientes, en una tentativa de, a partir del nombre del sindicato y de la base descripta en el estatuto, dar cuenta del modo en que se define la categoría. En este caso los docentes pueden estar afiliados a 8 tipos de entidades, si consideramos la columna 1 del cuadro donde el tipo se definió por el nombre, pero obsérvese por la información de la columna 2, que en la misma denominación pueden estar agregados diferentes cargos ocupados por los docentes.

Obsérvese, por ejemplo, el caso de los sindicatos que se titulan “Magisterio Municipal”. Éstos pueden definir su base de forma muy amplia como “profesionales que actúan en el área educativa” o de forma muy específica “profesores”, e incluso en algunos casos mantienen la figura de “especialistas - orientadores y supervisores”, o la denominación más amplia de “pedagogos”.

**Cuadro 1:** Sindicatos municipales propios que representan a docentes

Nombre del Sindicato	Base descripta en el estatuto
Asociación de Empleados	Docentes y Servidores Públicos Municipales, Celetistas y Estatutarios
Magisterio Municipal	Profesionales que actúan en el área educativa
	Docentes y Pedagogos
	Docentes, orientadores educativos, supervisores escolares
	Docentes
Profesores	No identificado
	Docentes
Profesores y Funcionarios	Docentes y Empleados Públicos Municipales, Celetistas y Estatutarios
Funcionarios y Empleados Públicos	No identificado
Funcionarios Municipales	Empleados Públicos Municipales
Trabajadores en Educación	Trabajadores en educación pública
Funcionarios Públicos	No identificado
	Empleados Públicos Municipales

Fuente: Banco de datos de investigación “Sindicalismo Docente e o Piso Salarial Profissional no Estado del Paraná – um panorama” (2015).

En este punto del mapeo aún no es posible identificar si todos los trabajadores que actúan en la docencia, o sea, trabajadores del magisterio definidos de modo

general como “profesores”, por ejemplo en el *Código Brasileiro de Ocupações*, están de hecho representados en estas entidades. Cabe mencionar dos ejemplos para explicar este hecho.

En la capital del Estado de Paraná hay dos sindicatos que reúnen a los Profesores, o trabajadores que actúan en la docencia. El cuadro 1 contiene la información de uno de ellos –el *Sindicato dos Servidores del Magistério Municipal*. Este sindicato representa actualmente a los docentes que actúan en las escuelas de enseñanza fundamental de Curitiba. Hasta el 2014, cuando fue aprobado un plan de carrera específico para la educación infantil, estos docentes podían actuar también en educación Infantil (niños de 0 hasta 5 años). En el segmento de educación Infantil, además de estos docentes, actuaban educadores con un plan de carrera diferente. Estos educadores son representados por otro sindicato municipal que no agrupa sólo a trabajadores de la educación –el *Sindicato dos Servidores Municipais de Curitiba*.

Otro caso en el que hay registro en dos sindicatos, es el de Araucária donde los profesionales que actúan en la educación Infantil también son del cuadro de empleados públicos del municipio y base del *Sindicato dos Servidores*. Se destacan aquí estos dos casos para registrar que el mapa efectivamente exigirá una caracterización de la docencia en el Estado de modo que sea posible comprender, por ejemplo, potenciales disputas por base entre sindicatos.

El cuadro diversificado permite dialogar con Amaoko (2014) quien, al analizar la organización sindical de los profesores en Gana, identificó que los marcos legales, la diversidad interna y la pluralidad sindical son elementos fundantes para la comprensión de la representación política de la categoría. A pesar de la unicidad sindical definida en la legislación brasileña, en la práctica, parece que una categoría marcada por diversidades internas y desigualdades profundas, como es el caso del magisterio brasileño, ha encontrado formas múltiples de representación de intereses que pueden conformar también formas múltiples de valorización o de no-valorización profesional. Para aproximar el debate de estos efectos pasaremos a caracterizar a los profesores en las redes municipales a partir de datos de la RAIS<sup>7</sup> de 2012.

7 RAIS: *Relação Anual de Informações Sociais*, se trata de un informe socioeconómico anual solicitado por el Ministerio de Trabajo y empleo a personas jurídicas y a otros empleadores [N. de la T.].

## **Los profesores en las redes municipales en el Estado de Paraná**

Además de los elementos indicados por Amaoko es interesante observar las categorías propuestas por Gindin (2011) al discutir el sindicalismo docente. Este autor argumenta que las prácticas sindicales se estructuran a partir de los siguientes elementos:

Las prácticas sindicales docentes están estructuradas por las características del cuerpo docente y sus condiciones de existencia. Esto significa que la acción sindical no es libre, que determinantes de otra índole le ponen límites y la orientan en determinado sentido. Siete son los elementos estructurantes de las prácticas sindicales: relación política con el Estado, expansión y desarrollo del sistema educativo, realidad de los lugares de trabajo, trabajo y empleo docente, reclutamiento de los docentes, género de los integrantes del gremio e imagen social de la escuela pública y del magisterio (p. 3).

En esta fase del mapeo no es posible presentar todos los elementos indicados por el autor, pero en principio se seleccionaron algunas variantes que pueden dar cuenta de elementos de la organización del empleo de los profesores considerando que la relación con el Estado dimensiona, en parte, la diversidad interna de la categoría referida por Amaoko (2016). En otros términos, una aproximación inicial a la relación entre sindicato y Estado o sindicato y política educativa (Gindin, 2015) como elemento estructurante de la acción sindical, implica la comprensión de la constitución de los empleos y las posibilidades –o no– de construcción del reconocimiento y organización de la categoría considerando la diversidad de la composición de la misma.

Con ese propósito se tomará información de la RAIS, recolectada por el Ministerio de Trabajo y puesta a disposición por medio del programa de *Disseminação de Informações do Trabalho*, del año 2012, para obtener una fotografía de las redes.

En las redes municipales paraneenses actuaban poco más de 80.000 trabajadores, predominantemente mujeres, lo cual es bastante esperable dada la tradición de

la participación de las mujeres en el ámbito de la educación, en especial en la educación infantil y en los años iniciales de la enseñanza fundamental. En términos de edad, se observa que los docentes de las redes municipales tienen 40 años, el promedio es muy parecido entre hombres y mujeres con una leve diferencia en la desviación estándar a favor de las mujeres. Estudios de Souza et all (2010) y Gatti y Barreto (2009) evidencian que hay un envejecimiento de los docentes en actuación en las redes de enseñanza, esto tiene relación directa con las reformas previsionales y, más recientemente, con la creación de abonos para que los docentes en edad jubilatoria continúen actuando en las redes. El promedio de 40 años entre los docentes que trabajan en las escuelas municipales paranaenses parece insertarse en este mismo movimiento, pues el 55% de los docentes tenía más de 40 años en 2012.<sup>8</sup>

**Tabla 3:** Profesores de las redes municipales de enseñanza, por sexo y promedio de edad – RAIS 2012

Sexo Trabajador	Edad promedio	N	Desviación Estándar	Minimum	Maximum
Masculino	40,42	3927	9,931	18	69
Femenino	40,67	78135	8,741	18	70
Total	40,66	82062	8,801	18	70

Fuente: RAIS (2012).

A partir del registro de las ocupaciones de los docentes en la RAIS, se observa que los municipios informan de manera predominante (81,2%) el vínculo de los docentes con actividades en la enseñanza fundamental. La tabla 5 presenta estos datos. Los docentes potencialmente actuando en la educación infantil y de los cuales se desconoce su formación componen el 18,8% restante. Cabe destacar también que en relación con la formación, los docentes con nivel medio en las redes municipales aún representan el 23,4%. La legislación nacional considera que la formación de nivel medio en la modalidad normal es la mínima necesaria para el desempeño en la educación infantil y en los grados iniciales de la enseñanza fundamental. Sin embargo, indica como preferencial a la formación superior en cursos de licenciatura. Por más que pese este elemento, el Piso Salarial Profesional Nacional de profesores fue fijado para la formación de nivel medio.

<sup>8</sup> A modo de ejemplo, el porcentaje de docentes con más de 40 años informado en la RAIS de 2008 era de exactamente 50%, o sea, la edad de los docentes parece ir consistentemente en aumento.

**Tabla 4:** Docentes que actúan en las redes municipales, por área tipo de registro en la CBO – RAIS 2012, grandes categorías

Docentes que actúan en las redes municipales		Frecuencia	Porcentual	Porcentual válido	Acumulativo
Válidos	Profesores de Educación de Jóvenes y Adultos (grados iniciales de la Enseñanza Fundamental)	22663	27,6	27,6	27,6
	Profesores con Educación Superior en la Enseñanza Fundamental	24748	30,2	30,2	57,8
	Profesores con Educación Media en la Enseñanza Fundamental	19220	23,4	23,4	81,2
	Otros	15450	18,8	18,8	100
	Total	82081	100	100	

Fuente: RAIS (2012).

En lo que concierne al vínculo laboral, estos profesores son en su mayoría regidos por el régimen estatutario. Este es un elemento que diferencia a las redes municipales de la red estadual, por ejemplo, donde el número de contratos temporarios es significativamente mayor. Sumados los estatutarios con los estatutarios del *Regime Geral de la Previdência Social* (RGPS) y los estatutarios no efectivos, se llega a 93,5% de los vínculos. Uno de los desafíos para la organización sindical es la representación de trabajadores no estables, en este caso, parece que éste es un desafío menor en las redes municipales.

**Tabla 5:** Profesores de las redes municipales, por tipo de vínculo – RAIS 2012

Profesores por tipo de vínculo laboral		Frecuencia	Porcentual	Porcentual válido	Acumulado
Válidos	Trabajador urbano, empleador persona Jurídica, contrato de trabajo regido por la CLT, plazo indeterminado.	4986	6,1	6,1	6,1
	Trabajador rural, empleador persona Jurídica, contrato de trabajo regido por la CLT, por plazo indeterminado.	4	0	0	6,1
	Estatutario	62869	76,6	76,6	82,7
	Estatutario del Régimen General de la Seguridad Social.	10643	13,0	13,0	95,6
	Estatutario no efectivo	3190	3,9	3,9	99,5
	SUELTO	8	0	0	99,5
	Trabajador urbano, empleador persona Jurídica, contrato regido por la CLT, por plazo determinado.	91	0,1	0,1	99,6
	Contrato con plazo determinado	112	0,1	0,1	99,8
	Contrato regido por Ley Municipal.	178	0,2	0,2	100
	Total	82081	100	100	

Fuente: RAIS (2012) NOTA: CLT = “Consolidação das Leis de Trabalho”.

Los elementos aquí presentados pretenden esbozar un cuadro que permita el diálogo entre los desafíos de la organización sindical con los desafíos de la representación de una base que posee especificidades. Los profesores se encuentran insertos en un contexto de disputa por la valorización de su trabajo, que pasa por la construcción de la afirmación de su identidad profesional.

Grochoska (2015) define la valorización profesional como

Principio constitucional que se efectiviza por medio de un mecanismo legal llamado carrera, que se desarrolla por medio de tres elementos, que son: formación, condiciones de trabajo, remuneración; que tienen como objetivos la calidad de la educación y la calidad de vida del trabajador (p. 28).

Esta definición opera con elementos que son estructurantes en la carrera, se propone aquí que pueden sumarse también como elementos estructurantes para la acción sindical, en alguna medida como parte de la relación entre sindicato y Estado.

La defensa corporativa de la base se articula con la defensa de condiciones de calidad del propio sistema educativo, por ejemplo, cuando los elementos en disputa son la formación y las condiciones de trabajo expresados en factores como alumnos por profesor o composición de la jornada de trabajo. En términos de calidad de vida del trabajador, las condiciones de remuneración y de tiempo son elementos señalados por Grochoska (2015) como aquellos que hacen que el docente no se perciba en una condición de valorización profesional. Estos elementos son el motor de alguna forma de movilización sindical.

Frente a esto, se proponen en el próximo punto algunas lecturas de los datos del mapa de los sindicatos en Paraná cotejados con los elementos de valorización –remuneración y jornada– teniendo en vista la siguiente problematización: ¿es posible establecer alguna relación entre la organización sindical y los elementos de valorización profesional?

### **Algunos desafíos para el debate sobre la organización sindical y las condiciones de trabajo**

Los docentes que actuaban en los municipios paranaenses, que según los datos proporcionados por la RAIS se desempeñaban en 2012, tenían un salario promedio de R\$1.481,59 variando entre R\$ 806,75 y R\$ 3.994,01 (tabla 6). Para jornadas

que van de 5<sup>9</sup> a 44 horas semanales informadas. La mayoría de los municipios tienen jornadas de trabajo de 20 horas semanales, jornada parcial admitida en la Constitución Federal de 1988 para docentes y médicos, que también pueden acumular más de un vínculo laboral público. Así, es común que las redes tengan profesores con 2 jornadas, o bien, con una jornada en otra red estadual o incluso municipal en municipios próximos.

Considerar el promedio de la remuneración significa tomar el conjunto de elementos que la componen como diferenciales reconocidos por formación y por tiempo de servicio. En el cálculo simple del promedio están docentes en diferentes puntos de las carreras y también los profesores con algún tipo de vínculo temporal que no progresan a lo largo de la carrera, estos elementos exigen que se evalúe con cuidado la condición promedio de trabajo del docente, dado que ésta puede ser una ficción.

**Tabla 6:** Promedio de remuneración y Jornada de docentes en las Redes de Enseñanza de Paraná, RAIS, 2012

	Jornada Promedio por municipio 2012	Remuneración Promedio de todos los profesores 2012
Promedio	25,71 hs.	R\$1.481,59
Desviación Estándar	7,7 hs.	R\$ 346,93
Minimum	5,03 hs.	R\$ 806,75
Maximum	44 hs.	R\$ 3.994,01

Fuente: RAIS (2012). Los casos válidos son 386 y no se cuenta con información de 13 municipios.

Para tratar de desmontar un poco el tratamiento del promedio y tornar más compleja la descripción y los desafíos de la lucha por la valorización del magisterio, se

<sup>9</sup> La información de jornadas promedio mucho menores a 20 horas semanales parecen improbables, el número de profesores informados en la RAIS puede estar distorsionando el promedio municipal. El análisis de datos de otros años de la RAIS permitirá ampliar la comprensión de los promedios, por el momento este dato es el posible.

toma, en principio, un elemento central en la pauta de los sindicatos brasileños en la última década: el Piso Salarial Profesional Nacional (PSPN) que define un piso mínimo de remuneración para docentes considerando formación de nivel medio y jornada de 40 horas semanales.

Para dimensionar esta pauta cabe observar los datos de la tabla 7 que informa la situación de los profesores al inicio de carrera<sup>10</sup>. Considerando el valor del PSPN en 2008 de R\$1.450,75<sup>11</sup> para una jornada de 40 horas semanales, el promedio general de los municipios (tabla 6) indica el pago por arriba del PSPN. Cuando se selecciona solamente a los profesores iniciantes en la carrera este promedio cae a R\$1.102,96 con una jornada de 27,31 horas semanales (tabla 7). Considerando la proporción de la jornada, el valor inicial de la remuneración parece indicar posibilidades de cumplimiento del PSPN en los municipios paranaenses, sin embargo, para el caso del total de los docentes, o del subconjunto de docentes al inicio de carrera, los datos sugieren grandes desigualdades en las condiciones de remuneración.

**Tabla 7:** Promedio de remuneración y duración de la Jornada de docentes en las redes de enseñanza de Paraná con hasta 3 años de trabajo, RAIS, 2012.

	Promedio	Desviación Estandar	Minimum	Maximum
Promedio de remuneración de docentes con menos de 3 años de trabajo 2012	R\$ 1.102,96	R\$ 274,77	R\$ 657,42	R\$ 2.278,93
Promedio de duración jornada de docentes con menos de 3 años de trabajo 2012	27,31 hs.	8,19 hs.	16 hs.	44 hs.

Fuente: RAIS (2012). Los casos válidos son 326 y no se cuenta con información de 73 municipios.

10 Estandarizamos inicio de carrera en hasta 3 años de trabajo, período usual de pasantías de prueba en el servicio público brasileño.

11 Como las comparaciones son dentro del mismo año fiscal se optó por trabajar con datos nominales.

Con estos elementos se podría preguntar: ¿es posible establecer alguna relación, en el ámbito de los municipios paranaenses, entre promedio de remuneración/jornada y organización sindical? Para eso haremos un ejercicio considerando nuevamente el tamaño de los municipios y un índice de riqueza municipal – PBI per cápita– tomando como hipótesis que, tanto las condiciones económicas, como las condiciones políticas de los municipios conforman la organización y las posibilidades de negociación de las condiciones de trabajo y remuneración. Por el momento no contamos con variables de condiciones políticas, por lo tanto, el tamaño se entenderá aquí como una dimensión de complejidad de la política, dado que la acción en contexto de municipios pequeños, medios y grandes conforman la acción sindical de forma diferente.

En verdad no se trata de reclamar resultados lineales entre la acción sindical y la remuneración de los docentes, sino de relevar elementos que permitan conocer la realidad de los profesores en Paraná. En un artículo que analiza el movimiento de la remuneración de los docentes de las redes estatales, Camargo et al (2009) señala la dificultad para encontrar relaciones explicativas suficientes entre el movimiento de las remuneraciones y de los índices económicos. Los autores argumentan que la autonomía de los entes federados brasileños permite comprender que el movimiento del abastecimiento de los docentes debe ser tomado en el contexto de la disputa política:

La remuneración docente, además de tener que ser mejor “descifrada” –inclusive para dar sustento adecuado al PSPN–, se determina por una configuración de múltiples factores (externos e internos) e involucra diversos agentes en busca de sus intereses. De esta forma expone su mayor dimensión explicativa, revelándola como dimensión concreta de una relación de fuerzas en disputa de proyectos de sociedad, de escuela, de hombre, de valorización de la enseñanza: en fin, como lucha política (op. cit., p. 360).

Hecha esta salvedad, se pueden observar los datos de la tabla 8 que presenta la variación del promedio de remuneración de los docentes considerando el tamaño de los municipios y el tipo de entidad sindical encontrada. Entre los municipios en que la organización sindical se da por medio de la asociación con la APP-

sindicato obsérvese que el mayor promedio de remuneración de los docentes en el inicio de carrera y el del conjunto de los docentes está en ciudades de porte medio. Llama la atención que en todos los rangos la diferencia entre el promedio de docentes con hasta 3 años (promedio inicial) y el promedio total está entre 70% y 76%, lo cual puede ser un indicio de condiciones estandarizadas de negociación de las carreras.

Los sindicatos propios no aparecen en los municipios con menos de 5 mil habitantes. El mejor promedio salarial está entre los municipios de 10 a 20 mil habitantes, tanto en relación con el salario inicial, como con el conjunto de los profesores. Obsérvese que en este caso la diferencia entre el promedio de salarios de iniciantes y el total de la red está más diferenciada, de modo que la mayor diferencia está en el rango de 20 a 50 mil habitantes, donde se encuentra el promedio de remuneración para el inicio de la carrera correspondiente al 64,51% del promedio general. La acción de los sindicatos propios, como era de esperarse, presenta mayor variación en las negociaciones de carrera.

**Tabla 8:** Remuneración media y jornada promedio de docentes, por rango tamaño del Municipio e información sindical

Organización Sindical	Rango habitantes	Hasta 3 años en R\$	Jornada	Todos en R\$	Jornada	Diferencia entre promedio hasta 3 años x todos
Asociada a la APP	hasta cinco mil	1069,11	27,13	1448,79	23,17	73,79
	de 5 a 10 mil	1082,20	28,03	1406,15	27,51	76,96
	de 10 a 20 mil	1054,26	27,23	1489,82	25,34	70,76
	de 20 a 50 mil	1132,20	26,47	1542,81	25,89	73,39
	más de 50 mil	1080,18	27,58	1481,07	29,90	72,93
Sindicato propio	hasta cinco mil					
	de 5 a 10 mil	1016,84	32,96	1348,13	20,95	75,43
	de 10 a 20 mil	1215,26	30,32	1805,45	18,05	67,31
	de 20 a 50 mil	982,34	25,96	1522,87	29,55	64,51
	más de 50 mil	1148,62	28,73	1376,61	26,35	83,44
Sindicato Intermunicipal	hasta cinco mil	987,82	20,00	1309,57	23,35	75,43
	de 5 a 10 mil	1231,75	25,34	1664,18	35,30	74,02
	de 10 a 20 mil	964,74	28,29	1508,73	22,30	63,94
	de 20 a 50 mil	1371,78	27,33	1402,90	21,30	97,78
	más de 50 mil					
sin información	hasta cinco mil	1105,09	27,38	1401,32	24,81	78,86
	de 5 a 10 mil	1112,16	28,30	1593,30	25,66	69,80
	de 10 a 20 mil	1197,91	28,94	1592,28	25,80	75,23
	de 20 a 50 mil	1145,78	23,88	1472,94	25,52	77,79
	más de 50 mil	958,77	23,03	1434,74	25,97	66,83

Fuente: Rais (2012); APP-sindicato; páginas de los sindicatos municipales.

Los sindicatos intermunicipales no aparecen en los grandes municipios y, nuevamente, es marcada la variación de la diferencia del promedio de remuneración entre los profesores iniciantes y el total de los profesores. En este caso hay otra diferenciación más, el mejor promedio de remuneración de los iniciantes aparece en los municipios con población de 20 a 50 mil habitantes, mientras que la mejor remuneración considerando el total de los docentes está en municipios con población entre 5 y 10 mil habitantes. El elemento que se esboza aquí es la posibilidad de negociaciones diferenciadas para los que ingresan a la carrera, o incluso, la aprobación de planes de carrera nuevos que no les garantizan a los nuevos docentes cualquier tipo de ventaja que los más antiguos, por ventura, ya tuvieran. De todas formas, parece que la acción sindical intermunicipal puede no garantizar estándares más unificados de negociación.

Para los casos en que no se identificó aún el tipo de organización sindical se evidencia, una vez más, mayor variación entre promedio de remuneración inicial y total, como así también los mayores promedios de remuneración inicial no son coincidentes con el promedio general de remuneración.

En la tabla 9 se observa el promedio de remuneración de 2012, cotejado, ahora, con el PBI per cápita de los municipios de 2012. Utilizamos las mismas preguntas para comparar: docentes al inicio de carrera, el conjunto de los docentes y la diferencia entre los promedios. Nuevamente en el caso de los municipios en que la representación sindical se da vía APP-sindicato, la diferencia entre el promedio general y el promedio de los iniciantes varía menos que los demás, o mejor, en este caso tiene un techo mínimo del 71,67%, aunque otro elemento se evidencia en el rango de más de 50 mil reales de PBI per cápita: no hay diferenciación entre promedios de iniciantes y del conjunto de la red. Se observa que los mayores promedios de remuneración general están en municipios con menores PBI per cápita.

En el caso de los municipios con sindicato propio, los promedios de remuneración son, una vez más, mayores en municipios con rangos más bajos de PBI per cápita y hay gran variación en las diferencias entre promedio de salario de iniciantes y del total de las redes.

**Tabla 9:** Remuneración promedio y jornada promedio de docentes por rango del PBI per cápita e información sindical

Organización Sindical	PBI per cápita	Hasta 3 años en R\$	Jornada	Todos	Jornada	Diferencia entre promedio hasta 3 años x todos
Asociada a APP	hasta 10 mil reales	1114,86	26,48	1516,65	25,56	73,51
	de 10 a 20 mil reales	1047,37	27,80	1461,35	25,04	71,67
	de 20 a 30 mil reales	1087,37	27,06	1449,50	26,19	75,02
	de 30 a 40 mil reales	1083,25	28,01	1487,86	27,16	72,81
	más de 50 mil reales	1205,39	25,05	1215,08	22,51	99,20
Sindicato propio	hasta 10 mil reales	1377,38	26,24	1571,70	26,61	87,64
	de 10 a 20 mil reales	1183,78	27,29	1336,01	30,93	88,61
	de 20 a 30 mil reales	1095,87	33,76	1227,33	22,99	89,29
	de 30 a 40 mil reales	1070,72	27,71	1468,61	26,39	72,91
	más de 50 mil reales	960,17	27,20	1518,40	23,12	63,24
Sindicato Intermunicipal	hasta 10 mil reales	831,19	20,00	1452,08	24,55	57,24
	de 10 a 20 mil reales	975,79	29,03	1423,58	21,67	68,54
	de 20 a 30 mil reales	1325,69	28,01	1699,46	35,95	78,01
	de 30 a 40 mil reales	1171,64	24,72	1412,16	21,00	82,97
	más de 50 mil reales					
sin información	hasta 10 mil reales	1149,04	25,85	1459,44	24,34	78,73
	de 10 a 20 mil reales	1109,43	27,90	1571,77	25,98	70,58
	de 20 a 30 mil reales	1158,88	26,69	1507,12	25,45	76,89
	de 30 a 40 mil reales	1121,00	27,60	1437,62	25,06	77,98
	más de 50 mil reales	952,30	21,84	1465,43	24,07	64,98

Fuente: Banco de datos de investigación “Sindicalismo Docente e o Piso Salarial Profissional no Estado do Paraná – um panorama”.

Entre los casos en que la representación se da por sindicatos intermunicipales se observa que no hay municipios con PBI per cápita de más de 50 mil reales. También las condiciones de diferenciación entre el promedio de remuneración de iniciantes y del total de los docentes se amplía, lo mismo ocurre en los casos para los cuales no se tiene información de la organización sindical.

De manera general, lo que se encontró hasta este punto del mapeo fue una inserción muy significativa del sindicato estadual en la representación de los docentes de la red municipal del Estado de Paraná y una presencia más efectiva de sindicatos propios, sea del magisterio o de empleados municipales, en municipios de mayor porte poblacional. Las relaciones entre remuneración y organización sindical son aún muy tenues y exigen más desglose de los datos.

### **Algunas consideraciones finales**

Los desafíos presentes en la literatura sobre la diversidad de la composición de la categoría docente referidas por diferentes autores (Amaoko, 2014; Ferraz y Gouveia, 2012; Vicentini y Lugli, 2009); la incidencia estructurante que la política educativa estatal tiene en la organización, de acuerdo con los aportes de Gindin (2015), y la dificultad de explicar la remuneración de profesores a partir de índices económicos evidenciado por Camargo et al (2009) fueron el punto de partida para la idea de un mapeo de la organización de los sindicatos en Paraná.

El recorrido presentado reafirma los elementos presentes en la literatura y permite algunas observaciones. Primero, la presencia de por lo menos tres tipos de organizaciones sindicales docentes en el Estado de Paraná compone un escenario potencial de múltiples formas de lucha por la valorización docente y de diferente complejidad de los grupos profesionales. Los tres tipos –sindicatos propios, sindicatos intermunicipales y sindicato estadual– se componen de forma múltiple, pues pueden representar exclusivamente a docentes (donde, aunque representen un único grupo profesional, éste presenta variedad de formación y de actuación en la educación básica), a todos los trabajadores de la educación que intervienen en la escuela; o, finalmente, al conjunto de empleados públicos.

Al cotejar las formas de organización con el tamaño de los municipios se evidenció la ausencia de sindicatos propios en municipios con menos de 5 mil habitantes y la predominancia del sindicato estadual en la organización de los docentes municipales en todo el Estado. Se hace evidente, también, el crecimiento del número de sindicatos propios en los municipios más grandes.

En todas las formas de cotejar los datos, la variación de las condiciones de remuneración y jornada de trabajo se presentan como desafío para comprender lo que es ser docente en la red pública paranaense. Al problematizar las condiciones de remuneración frente a la organización sindical, nuevamente, hay indicios de que formas diferentes de lucha se vienen conformando.

La pauta reciente de la política educativa expresada en la acción de la CNTE, y en el Plan Nacional de Educación de 2014, en relación con el Piso Salarial Profesional Nacional, hace que sea significativo pensar las condiciones de ingreso a la carrera y las condiciones de permanencia del profesor en la red de enseñanza. Ayudó a caracterizar la profesión docente, la observación –de manera separada– de las condiciones de los docentes con hasta 3 años de vínculo con las redes públicas.

Se encontraron indicios de una acción más cohesionada de la App-sindicato en la negociación de las carreras, acción sugerida por la menor variación de la diferencia entre el promedio salarial de los docentes iniciantes y el del total de los representados por el sindicato estadual. Como se esperaba, los sindicatos propios (exclusivos del magisterio o no) pueden tener estrategias mucho más diferenciadas de negociación. Este es un elemento que merece ser explorado con mayor profundidad, considerando, por ejemplo, series históricas de las remuneraciones que permitan evidenciar –con mayor claridad– estrategias de negociación y los efectos de cambios en las remuneraciones docentes que pueden, eventualmente, estar aproximando el piso salarial al promedio. Lo que podría ser leído como una forma que tienen los gobiernos municipales de cumplir la legislación referente al PSPN, sin garantizar la valorización del total de la carrera.

Finalmente, las condiciones económicas de los municipios consideradas aquí por el indicador PBI per cápita nuevamente parecen indicar que la definición de la retribución pecuniaria de los profesores depende de elementos de la política local, pues los municipios con mayor PBI per cápita no son necesariamente aquellos donde se encuentra un mayor promedio salarial. Estos indicios contribuyen a reafirmar la necesidad de comprender la acción sindical para

comprender mejor los contornos de la profesión docente en las diferentes unidades federativas en Brasil.

## Referencias

- AMAOKO, S. (2014) “Black boardStruggles: teacher unionis munder the ‘democratic’ Rawlings Regime 1992-2000”. *Ghana Studies*, Vol. 17(1), pp.7-38.
- APP SINDICATO (2013) *Estatuto APP Sindicato*. Disponible en [www.app.org.br](http://www.app.org.br) consultado el 07 de set. 2015
- ARAUJO, G. (2005) *Município, federação e educação: história das instituições e das idéias políticas no Brasil*. [tesis de doctorado]. San Pablo, FEUSP.
- CAMARGO, R. et all (2009) “Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial”. *Revista Brasileira de Política e Administração Escolar*. V. 25, n. 2, mayo a agosto, pp. 341-363.
- FERRAZ, M. y GOUVEIA, A. B. (Org.) (2012) *Educação e conflito: luta sindical docente e novos desafios*. 1ra. ed. Curitiba, Appris.
- GATTI, B. A. y BARRETTO, E. S. S. (2009) *Professores do Brasil: impasses e desafios*. 1ra. ed. Brasília, Editorial de la UNESCO.
- GINDIN, J. (2012) “La tradición sindical y la explicación de las prácticas sindicales. Conclusión de una comparación internacional sobre los docentes del sector público”. *Revista Latino Americana de Estudos do Trabalho*. Año 16, n 26, pp.119-143.
- \_\_\_\_\_ (2015) *Por nós mesmos: o sindicalismo docente de base na Argentina, no Brasil e no México*. Río de Janeiro, Azougue.
- GROCHOSKA, M. (2015) *Políticas Educacionais e Valorização do Professor: carreira e qualidade de vida dos professores de educação básica no município de São José dos Pinhais* [tesis de doctorado]. Curitiba, PPGE, UFPR.
- MENDES, K. (2016) *Sindicalismo Docente e o PSPN no Estado do Paraná. Relatório Final de Iniciação Científica*. Paraná, Universidade Federal do Paraná [PIBIC].
- RAIS – Relação Anual de Informações Sociais. Microdados Paraná. Disponible en [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br) acceso en abril de 2015.
- SOUZA, Â. R; GOUVEIA, A. B. y DAMASO, A. F. (2010) *Panorama dos Professores da Educação Básica no Brasil (Informe de investigación)*. Mimeo.

VICENTINI, P. P. y LUGLI, R. G.(2009) *História da profissão docente no Brasil*. San Pablo, SP; Cortez.

**Andréa Barbosa Gouveia:** Doctora en Educación. Docente en la Universidad Federal del Paraná. Doctorado en Educación. [andreabg@ufpr.br](mailto:andreabg@ufpr.br)