



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



Faculdade de Educação/FAED
Curso de Pedagogia

A QUEBRA DA ISONOMIA SALARIAL DOS PROFESSORES DA REDE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL¹

Luana Zanré Anselmo²

Resumo

A quebra da isonomia salarial dos professores da Rede Estadual de Mato Grosso do Sul ocorreu com a modificação na Lei nº266, de 11 de Julho de 2019, a qual oficializou os diferentes e divergentes vencimentos básicos dos professores da Rede Estadual de Ensino, tornando-se distinto os vencimentos dos profissionais concursados e convocados. Nesse sentido, tem-se como objetivo principal analisar as repercussões a respeito das modificações da lei mencionada e, por meio da análise das legislações e a pesquisa e coleta de dados sobre os vencimentos básicos dos profissionais concursados e convocados, nos anos de 2019, 2020, 2021 e 2022. A presente legislação está oficializada no Estatuto do Magistério dos Professores de Mato Grosso do Sul, sendo esse uma das principais fundamentações para o presente trabalho. Com isso, identificou-se uma desvalorização salarial e precarização da função docente, para os professores convocados, pois os mesmos tiveram o vencimento salarial diminuídos, mesmo exercendo a função igualitária dos demais professores, esse resultado pôde ser visualizado e comprovado utilizando como fonte, junto a lei estudada, as tabelas de vencimento salarial divulgadas pelo Estado de Mato Grosso do Sul e a FETEMS.

Palavras-chave: Isonomia; Vencimento salarial; Estatuto do Magistério; Precarização trabalhista; Desvalorização do professor.

¹Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Licenciatura em Pedagogia, sob a orientação da Profa. Solange Jarcem Fernandes, da Faculdade de Educação, Programa de Pós-graduação em Educação; e-mail: solangejarcem@gmail.com

²Acadêmica do curso de Pedagogia, da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul; e-mail: luana_z@ufms.br

Introdução

Este trabalho objetiva analisar as repercussões da Lei Complementar nº 266 de 11 de Julho de 2019, que diferenciou os vencimentos básicos entre os professores da Rede Estadual de Ensino, reduzindo-os para os convocados e possui como metodologia de pesquisa a análise das legislações que legitimam a valorização docente e a pesquisa e coleta de dados sobre os vencimentos básicos dos profissionais concursados e convocados, nos anos de 2019, 2020, 2021 e 2022. Outrossim, a escolha do tema decorreu de uma participação como estudante de graduação no Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC), da pesquisa: Políticas para carreira e remuneração docente: Um diálogo entre Brasil e Chile frente às marchas e contramarchas do neoliberalismo. Com isso, surgiu a oportunidade e o interesse em pesquisar e desenvolver um estudo sobre o presente assunto.

A história da educação nos indica que os embates educacionais são uma constante dificuldade enfrentada no país. A luta pela valorização docente sempre foi uma incessante entre os profissionais da educação. A partir da Constituição Federal de 1988, ao inserir a valorização profissional como um dos princípios da educação nacional (art. 206, Inciso V) estabeleceu-se os meios para esse reconhecimento.

Dessa forma, as bases legais da valorização docente são regidas pela Constituição Federal de 1988, pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, nº 9.394 de 20 de Dezembro de 1996 que trata de instituir normas e princípios que orientam e organizam o sistema educacional brasileiro, nele é posto os objetivos gerais da educação brasileira, designa a estrutura do sistema de ensino, direciona as questões curriculares e também contribui na organização do financiamento da educação, o qual foi regulamentado pela Emenda Constitucional nº 53, de 19 de Dezembro de 2006, que organiza a educação básica e engloba o fundo da educação e instituído pela Lei nº 11.494 de 20 de Junho de 2007, que determinou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB).

A Lei nº 11.738 de 16 de Julho de 2008 institui o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) o qual determina o valor abaixo o qual os entes federados não poderão determinar o vencimento inicial das carreiras da educação básica, o setor público e, para as jornadas de trabalho de no máximo 40 horas semanais, da Lei nº 13.005 de 25 de Junho de 2014 que trata do Plano Nacional de Educação (PNE) que determina meios para que haja uma política de valorização docente como, por exemplo, a obrigatoriedade de as Redes de Ensino

implementarem Planos de Cargos, Carreira e Remuneração, objetivando delinear a carreira, promoção funcional, remuneração e condições objetivas de trabalhos para os profissionais do magistério e da Lei nº 14.113 de 25 de Dezembro de 2020 que trata da Lei do Novo Fundeb e substitui o Fundeb (2006-2020), assim, a Lei do Novo Fundeb foi uma conquista para a categoria profissional do magistério, pois se tornou permanente, diferentemente da antiga e passou a receber mais recursos financeiros do governo. Em suma, a nova lei possui a mesma finalidade da antiga, realizar a manutenção da educação básica, entretanto, a última aumentou o percentual de 60% para 70% os recursos do fundo destinado para a valorização salarial dos profissionais do magistério, como indica a redação presente na lei.

Além disso, o Plano Nacional de Educação (2014/2024) trata da valorização nas seguintes metas:

- Meta 15: A presente meta busca garantir, com a colaboração dos Entes Federados, dentro de 1 (um) ano, uma política nacional de formação dos profissionais da educação, objetivando que todos os profissionais da educação básica possuam formação em nível superior, em cursos de licenciatura e cada profissional na sua área de atuação;

- Meta 16: Essa meta é composta por dois objetivos: o primeiro consiste em graduar em nível de pós-graduação 50% dos professores da educação básica, também dentro de 1 (um) ano, o segundo objetivo posto é assegurar a todos os professores da educação básica formação continuada, as quais precisam contemplar as áreas de conhecimento de cada professor e precisam considerar as especificidades dos sistemas de ensino;

-Meta 17: Essa meta expressa a valorização dos profissionais do magistério, buscando assemelhar seu rendimento médio à outros profissionais que possui escolaridade equivalente, com o prazo de cumprimento até o final do sexto ano de vigência do PNE;

- Meta 18: Essa meta busca garantir, no período de dois anos, a criação de um plano de carreira para os professores da educação básica e superior pública e ter como referência no plano de carreira o Piso Salarial Nacional Profissional.

A Lei nº 11.738/2008, no seu processo de implantação e implementação, teve uma série de intervenções judiciais por parte dos estados e dos municípios que questionavam o princípio do federalismo, o qual estabelece mais de uma unidade de poder, sendo elas: União, Estados, Distrito Federal e Municípios. Essas unidades de poder utilizam da autonomia garantida pela Constituição Federal (1988) para, dessa forma, amparar cada unidade federativa, o que garante maior eficácia nas propostas de governo para prestar assistência à cada singularidade.

No estado de Mato Grosso do Sul, em consonância com a legislação nacional, a valorização é mencionada, primeiramente, pelo Estatuto do Magistério, Lei Complementar nº 87 de 31 de Janeiro de 2000, que trata da valorização por meio de alguns artefatos que as favorecem, como: promoção funcional, progressão funcional, o plano de cargos, carreira e remuneração, a padronização da carga horária de trabalho, o estabelecimento de princípios básicos e o oferecimento de formação continuada. Embora possua os dispositivos mencionados, o Estatuto do Magistério sofreu inúmeras modificações.

Uma dessas modificações diz respeito à Lei Complementar estadual nº 266/2019, a qual modificou a forma de remuneração para os docentes convocados ao romper com a chamada isonomia salarial. A isonomia é o princípio da igualdade, a qual considera que todos os cidadãos são iguais perante a lei e, diante disso, possui o objetivo de promover meios práticos que incluam legislações destinadas a todos, independente das desigualdades.

Nessa via, se questionar a remuneração docente, encontra-se a presença de, não apenas lutas para uma remuneração adequada, mas também um descaso salarial oficializado: a Lei Complementar nº 266/2019 que determina um vencimento salarial desigual e reduzido para os professores convocados atuarem na Rede Estadual de Ensino e quebra com o princípio da isonomia salarial. Com efeito, a isonomia buscou a garantia da igualdade salarial para todos os profissionais do magistério, contudo, ao considerar a sua fragmentação, analisa-se no presente trabalho as discrepâncias salariais ocorridas nessas circunstâncias.

Além dessa introdução, o trabalho está dividido em duas partes e nas considerações finais. Na primeira parte, foram analisadas as legislações do Estado de Mato Grosso do Sul e exposto os diferentes meios legais que institucionalizam a valorização do magistério. Em seguida, foi analisado um dos principais meios para a garantia da valorização docente, a remuneração. Junto a isso, pontuou-se a quebra da isonomia salarial entre os docentes convocados e concursados, a qual foi exposta por meio de tabelas compostas com os vencimentos salariais de cada um. Como resultado da análise documental e das tabelas de vencimento básico, constatou-se que os professores convocados possuem uma redução salarial considerável, mesmo exercendo o mesmo trabalho dos professores concursados e pode-se compreender também que a institucionalização da Lei Complementar nº 266/2019 afastou-se da valorização docente e do princípio da isonomia.

1. Política de valorização docente: fundamentos e aportes legais

Em primeiro lugar, é preciso pontuar que a educação vive em constantes paradoxos e lutas por melhores condições de ensino, nesse sentido, entende-se que os profissionais envolvidos vivenciam os desafios presentes no âmbito educacional. Diante disso, é perceptível, a invisibilidade que os docentes passam na luta pelo reconhecimento e valorização profissional, este é um desafio histórico e ainda há grandes embates por reconhecimento e valorização promovida por essa categoria trabalhista. Dessa forma, a valorização docente remete-se ao reconhecimento e respeito à profissão, ao oferecimento de condições de trabalho adequadas, à remuneração digna, à extensão do conhecimento por meio das formações continuadas e iniciais, ao valor social da profissão e à construção de uma carreira ideal.

Diante disso, a valorização dos profissionais da educação é afirmada por meio da Lei de Diretrizes e Bases da Educação de 1996 (LDB), que especifica o valor do profissional da educação escolar no art. 3, Inciso VII. Além disso, o reconhecimento dessa profissão também é conquistado pelos planos de carreira, sendo exclusiva a inserção pelo concurso e provas de títulos. Outro documento legal que reafirma a valorização docente, é o PNE (2014/2024), que tem entre as suas metas a obrigatoriedade de cada ente federado de garantir plano de carreira e remuneração para os profissionais da educação e todas as demais metas relacionadas à carreira do magistério.

O Estado de Mato Grosso do Sul, promove a valorização docente por meio do Estatuto do Magistério que foi instituído por meio da Lei Complementar nº 4, de 12 de Janeiro de 1981, modificado em 1988 com a Lei Complementar nº 35 de 12 de Janeiro. Depois, foi substituída pela Lei Complementar nº 87 de 31 de Janeiro de 2000, a qual foi instituída como Estatuto do Magistério e permanece vigente na atualidade, com modificações estabelecidas ao decorrer dos anos.

Art. 1º Esta Lei Complementar regulamenta as atividades da Educação Básica do Estado de Mato Grosso do Sul, de acordo com o art. 189, inciso V, da Constituição Estadual, observadas as disposições das Leis Federais nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, nº 11.494, de 20 de junho de 2007; nº 11.738, de 16 de julho de 2008; nº 12.014, de 6 de agosto de 2009; 12.796, de 4 de abril de 2013, Leis Estaduais nº 2.065, de 29 dezembro de 1999 e nº 2.599, de 26 de dezembro de 2002 e denominar-se-á **Estatuto** dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Mato Grosso do Sul. (MATO GROSSO DO SUL, 2000, *grifo do documento*)

Embora possua suas modificações e acréscimos, o Estatuto do Magistério apresentou, em essência primordial alguns fatores que contribuem para o estabelecimento legal da valorização docente. O Estatuto apresenta no Capítulo II, por meio do art. 7º:

Art. 7º Os Profissionais da Educação têm como princípios básicos:

I - a profissionalização entendida como a dedicação à educação para o que se torna necessário: a) qualidades individuais, formação e atualização que garantam resultados positivos ao sistema de ensino; b) predominância das atividades docentes; c) remuneração que assegure situação condigna nos planos econômicos e sociais; d) existência de condições ambientais de trabalho, pessoal de apoio qualificado, instalações e materiais didáticos adequados.

II - retribuição salarial baseada na classificação de funções levando-se em conta o nível educacional exigido pelos deveres e responsabilidades do cargo, a experiência que o exercício requer, a satisfação de outros requisitos que se reputem essenciais ao seu desempenho e às condições do mercado de trabalho;

III - a progressão e promoção funcionais por meio de valorização dos servidores com base na avaliação de desempenho e de aperfeiçoamento decorrente de cursos de formação, capacitação e de especialização. (MATO GROSSO DO SUL, 2000, p.3)

Diante do exposto, entre os princípios básicos estabelecidos, encontram-se também formas de valorização. Portanto, faz-se necessário compreender alguns desses meios de reconhecimento. Sendo assim, expressa-se:

A promoção funcional é a transferência de uma classe para uma outra superior, a qual ocorre dentro da mesma função/cargo de um indivíduo, dessa forma, essas classes são identificadas pelas letras “A”, “B”, “C”, “D”, “E”, “F”, “G” e “H” e, assim, diferem-se entre si por meio das porcentagem de vagas ofertadas para a mudança de categoria funcional. Considera-se também que ela varia-se, por exemplo, por merecimento (a qual é analisada por meio de uma ficha de avaliação) para a ascensão do cargo funcional ou também por tempo de serviço, sendo contabilizado desde a sua contratação ou desde a última promoção realizada. Ademais, esse processo é realizado anualmente, em meses específicos a depender de cada cargo na instituição e, assim, as promoções funcionais podem proporcionar progressão na carreira, a motivação e o desempenho dos colaboradores.

Art. 29. A promoção funcional é a elevação do servidor das carreiras Profissional da Educação Básica e Apoio à Educação Básica para a classe imediatamente superior dentro do mesmo cargo, apurada por meio da avaliação de desempenho individual, mediante a existência de vagas, nos termos desta Lei Complementar e de regulamento expedido por ato do Chefe do Poder Executivo Estadual. (MATO GROSSO DO SUL, 2000, p.15)

Atrelado à essa dimensão, encontra-se a progressão funcional. A progressão funcional está presente na promoção por meio das classes, as quais dentro de cada uma, subdivide-se em níveis, sendo eles níveis de habilitações específicas - a depender do grau de escolaridade. Essa progressão, nos níveis considerados, atinge diretamente a remuneração docente. É possível visualizar também como forma de valorização docente, a disponibilização da formação inicial e continuada, a fim de proporcionar maior conhecimento e momento de estudo para os profissionais docentes, os quais poderão acarretar na melhoria da qualidade do profissional. Outrossim, é preciso pontuar o papel dos sindicatos nacionais e locais (como a Federação dos trabalhadores em educação de Mato Grosso do Sul e o Sindicato Campo-Grandense dos profissionais da educação pública), da comissão de valorização e das diversas licenças e adicionais/incentivos salariais, os quais favorecem a valorização.

Em relação à remuneração docente, sabe-se que: A institucionalização da remuneração como forma de reconhecimento da especificidade do trabalho docente desde o ponto de vista monetário, historicamente significou uns dos aspectos fundamentais para a valorização profissional dos professores. (RODRÍGUEZ; SIMÕES, 2013, p.8). Nessa lógica, é posto a necessidade de uma remuneração apropriada, calculada de forma escalonada a depender do grau de qualificação e, principalmente, não deve ser inferior ao PSPN. A luta para a efetivação desse piso pendurou-se por anos no Estado do Mato Grosso do Sul e foram impostos pelos diferentes governos diversas formas de atrasar e evadir-se dessa regulamentação salarial.

Nessa perspectiva, ao considerar a estruturação e algumas estratégias de valorização docente garantidas pelo Estatuto do Magistério de Mato Grosso do Sul, é possível a melhor compreensão e visualização do tópico seguinte do presente trabalho. Diante disso, ao saber das diversas formas que tornam legal e oficial a valorização docente, basta agora verificar a efetividade e a realidade de uma das principais formas de valorização: a remuneração que será tratada no tópico a seguir.

2. Remuneração docente de Mato Grosso do Sul e a relação desigual provocada pelo princípio da isonomia: (des)valorização profissional

Ao entrar no campo de discussão da remuneração docente, é perceptível que ela é um dos principais embates da educação brasileira e que, indubitavelmente, é um dos aspectos mais relevantes que favorecem a valorização do magistério.

Assim,

[...] compreender as condições de carreira e remuneração dos professores brasileiros implica em situá-las nos contextos que resultam de disputas nacionais e locais que conformam as condições, ou ausência de condições, para garantia da valorização desses profissionais, e requer analisar tais condições em contextos concretos de disputa em cada um das unidades federadas que compõe o complexo sistema educacional brasileiro. (GOUVEIA; SOUZA, 2014, p.2)

Nessa perspectiva, as persistentes disputas por uma remuneração docente adequada ao trabalho desenvolvido pelos professores, ultrapassam a ideia de “apenas uma luta” por uma garantia da efetivação da lei. Diante disso, embora haja legislações a favor dessa disputa, como o PSPN, que estabelece o vencimento mínimo para os professores e regulamenta a carga horária - há, nessa dimensão, dificuldades enfrentadas em decorrência de desigualdades postas até mesmo no interior da categoria profissional.

Nesse sentido, pontua-se os diferentes vencimentos salariais destinados aos professores convocados e aos professores concursados da Rede Estadual do Mato Grosso do Sul, que passaram a valer a partir do ano de 2019 . A Lei Complementar nº266, de 11 de Julho de 2019, regulamenta:

Art. 17-B. A remuneração a ser paga ao profissional convocado para 40 (quarenta) horas semanais será estabelecida em tabela própria a ser fixada em regulamento observadas as seguintes condicionantes:

I - o valor da remuneração não será inferior ao Piso Nacional;

II - a remuneração será prevista de forma escalonada, de acordo com o grau de qualificação do profissional convocado;

III - não se aplicará aos profissionais convocados a tabela remuneratória vigente para os Profissionais da Educação Básica.

Parágrafo único. Na hipótese de a convocação ser inferior a 40 (quarenta) horas semanais, o valor da remuneração será calculado proporcionalmente.

(MATO GROSSO DO SUL, 2000, p.8)

Diante do exposto, a lei inserida no Estatuto do Magistério e elaborada pelo governo do estado, outorga a diferença dos vencimentos salariais destinados aos professores convocados, os quais passaram por um processo seletivo simplificado para sua inserção no sistema. No Inciso III, é exposto que a tabela a qual estabelece a remuneração para os profissionais da educação básica não se aplica, naquele momento, aos professores temporários e, evidentemente, também desconsiderados. Com isso, ao analisar a lei, observa-se que ao decorrer do documento houveram tentativas de suprir, com uma “máscara de bonificações”, o descaso feito pelo governo estadual. Essas máscaras são definidas, primeiramente, pela ampliação do contrato com o sistema (de 6 meses para 12 meses, com a possibilidade de ser renovado, mas sem exceder dois anos), pelas férias, abono de férias, gratificação natalina, incentivo financeiro em casos especiais (como aula no período noturno, local de difícil acesso e etc.) e até a estabilidade à gestante por um período de tempo (5 meses após o nascimento).

Considerando o exposto, é preciso atentar-se à predominante omissão do art. 5º da Constituição Federal Brasileira (1988), o qual garante que todos os cidadãos são iguais perante a lei e estabelece a garantia da igualdade, nesse contexto, a lei complementar mencionada anteriormente, nº 266/2019, também omite e afasta-se do princípio da isonomia.

O princípio da isonomia, ou comumente chamado de princípio da igualdade, é classificado como um dos pilares do sistema judiciário brasileiro. A mesma, em teoria, mostra-se necessária para o cumprimento igualitário da lei, o qual atende as particularidades de todos os cidadãos e busca criar meios práticos e eficazes para a aplicação da legislação. Entretanto, observa-se nesse conceito duas ramificações: a isonomia formal, a qual como o próprio nome diz, é uma formalidade e busca mostrar e/ou oficializar que a lei assegure à todas as pessoas e, a outra, a isonomia real/material, que cria as formas para aplicar a lei de forma justa. Com essa ideia, pode-se analisar que a isonomia formal aplica-se, por exemplo, ao art. 5º da Constituição Federal (1988). Mas, notoriamente, a isonomia real não se concretiza, em razão da institucionalização de uma lei a qual exclui e desqualifica os professores convocados.

Dessa forma, para visualizar a quebra da isonomia salarial dos professores da Rede Estadual de Mato Grosso do Sul, apresenta-se as tabelas de vencimentos salariais que comprovam o percentual de redução entre o vencimento do professor convocado e o concursado:

Tabela 1 – Vencimentos, remuneração e subsídios para professores da Rede Estadual de Educação (40h) – valores correntes

Ano	Magistério		Licenciaturas		Especialização		Mestrado	
	Concursado	Convocado	Concursado	Convocado	Concursado	Convocado	Concursado	Convocado
2019	4.296,98	2.733,32	6.445,47	4.099,98	6.875,17	4.373,31	7.090,02	4.509,98
2020	4.964,17	2.733,32 ²	7.446,26	4.099,98 ²	7.942,92	4.373,31 ²	8.190,14	4.509,98 ²
2021	5.079,78	2.733,32 ²	7.619,66	4.099,98	8.127,64	4.373,31 ²	8381,62	4.509,98 ²
2022	6.922,12	4.420,55	10.383,18	5.494,00	11.075,73	5.860,18	11.420,45	6.043,40

Fonte: Elaborada pela autora, baseado em Tabelas de Salários Docentes: 2019, 2020, 2021, 2022

Notas:

1. Redução salarial dos professores convocados a partir do ano de 2019.
2. Nos anos de 2020 e 2021 (período pandêmico) os professores convocados não receberam aumento salarial.
3. Para calcular a redução do vencimento usou-se: a diferença do maior salário, (>-<) o resultado dividido pelo salário maior e multiplicado por 100, assim, obteve-se resultado em porcentagem.

A Tabela 1, apresenta os vencimentos, a remuneração e os subsídios dos professores para a base do pagamento salarial da categoria docente. Conforme já explicitado, até o ano de 2018 todos os professores da Rede Estadual de Ensino recebiam vencimentos básicos que distinguiam-se pelos critérios de formação e tempo de serviço, conforme a Lei n/87/2000. Entretanto, a partir de 2019 e junto à quebra da isonomia salarial, os valores passaram a ser diferenciados para concursados e para professores convocados. No ano de 2019 a base da remuneração dos professores concursados ainda recebia o nome de vencimentos básicos, mas partir de 2020, com a Lei Complementar estadual n° 277/2020 passa a receber o nome de “Subsídio³ dos Profissionais do Magistério” e para as tabelas dos professores convocados nomeia-se “Remuneração dos profissionais convocados” (FETEMS, 2023).

³ Considera-se pertinente compreender o conceito da nova nomenclatura posta para a tabela de vencimento dos professores convocados, a qual representa um auxílio e possui a finalidade de ajudar ou socorrer uma necessidade. Posto isso, entende-se que a remuneração destinada aos profissionais convocados, é colocada como uma contribuição dada e não como uma remuneração adequada ao trabalho desenvolvido.

Tabela 2 - Redução percentual dos vencimentos dos professores convocados em relação aos professores concursados da Rede Estadual de Educação (40h)

Ano	Redução percentual dos Convocados em relação aos Concursado
2019	36,38%
2020	44,93%
2021	46,19%
2022	47,08%
	Magistério 36,3%

Fonte: Elaborada pela autora, baseado em Tabelas de Salários Docentes: 2019, 2020, 2021, 2022

Dessa maneira, como se pode observar na Tabela 2, é evidente a diferença nos vencimentos estabelecidos para os profissionais concursados em comparação aos profissionais convocados. A exemplo disso, mostra-se no ano de 2019, na categoria do magistério, que os professores concursados recebiam o valor de R\$ 4.296,98 como vencimento, enquanto para os os professores convocados o valor era de R\$ 2.733,32. Com efeito da Lei nº 266/2019, observa-se na Tabela 2 uma redução salarial entre os dois profissionais de 36,38%, no ano de 2019. Vale ressaltar que essa defasagem expandiu para todas as categorias naquele ano e a redução salarial não abonou os professores convocados de qualquer função, sendo assim, ambos exerciam as mesmas obrigações e eram cobrados da mesma maneira, mas a sua valorização por meio da remuneração foi alterada. Seguindo a mesma lógica, no ano de 2020, os professores concursados possuíam, na categoria do magistério, o valor do subsídio de R\$ 4.964,17, enquanto os convocados da mesma categoria e ano permaneciam com a mesma remuneração do ano anterior, contudo, o aumento do subsídio do concursado resultou em uma maior redução para o convocado, de 44,93%.

Fixando-se no mesmo raciocínio, no ano de 2021, de acordo com a Tabela 2, é possível observar ainda a crescente porcentagem da redução dos vencimentos dos professores convocados em relação aos professores concursados da Rede Estadual de Educação, estabelecendo o valor de redução de 46,19% no ano de 2021 e, no ano de 2022, redução de 36,3% para o magistério e, para as demais categorias, 47,08%. Dessa forma, percebe-se que a Lei nº 266/2019 anulou o princípio da isonomia salarial e fixou uma nova disputa para a

categoria profissional docente, a qual evidentemente está dividida em relação aos seus vencimentos.

As consequências geradas pela Lei Complementar nº 266, de 11 de Julho de 2019 resultaram na quebra da isonomia salarial e em números e/ou valores. Entretanto, os impactos atravessam muito além disso: desvalorização salarial, desvalorização profissional, precarização do trabalho ofertado e/ou a redução do valor social do docente. Ressalta-se que o trabalho docente, seja ele convocado ou concursado, não limita-se ao âmbito escolar. A presença na sala de aula, no final, acaba sendo um dos diversos afazeres do docente, mas, é preciso lembrar dos momentos de correções de provas, elaboração de planejamentos, preparação e estudo para lecionar, considerando também a ausência de recursos que, muitas vezes, precisam ser supridas por conta própria e retiradas do bolso - do professor convocado - que já vive em constante desigualdade e uma desigualdade oficializada e usada em brechas de limitações de gastos.

3. Considerações finais

Diante de todo o exposto, a presente pesquisa objetivou analisar as repercussões que a Lei Complementar nº 266, de 11 de Julho de 2019 gerou para os professores convocados do Estado de Mato Grosso do Sul. Para isso, buscou-se contextualizar o cenário da educação e dos professores que, como exposto, estiveram e ainda permanecem em disputas dentro do campo educacional, sendo uma das principais disputas a busca pela valorização docente e uma remuneração adequada ao trabalho desenvolvido. Vale ressaltar que o vencimento sempre esteve condicionado à o que outorga a Lei nº 11.738/2008 (PSPN), por um outro lado, descumprindo com a Meta 17 do Plano Nacional de Educação, a qual visa a valorização do magistério.

Nesse sentido, ao contextualizar, fez-se necessário a exposição das leis e dos documentos que embasam tais disputas. Entretanto, o questionamento principal direcionou-se para a quebra da isonomia salarial, a qual foi instituída pela Lei nº 266/2019, ao ser oficializado o vencimento desigual entre os professores convocados e concursados. Dessa maneira, utilizando como fonte as tabelas de vencimentos salariais dos professores, mostraram a desigualdade da lei posta e a fragmentação da ideia da isonomia salarial. Em razão desses fatores, verifica-se a permanente disparidade salarial entre concursados e contratados, com a redução acima de 30% e, que recentemente, alcançou 47,08% a menos para professores convocados. É revelado que, mesmo com o estabelecimento de meios legais

que favoreçam a valorização docente e todos os aspectos junto dela, eles permanecem no plano da isonomia formal, onde é posto de forma teórica e oficializada, mas na prática, há a seleção para quem, de fato, irá valer.

Em virtude de todo o considerado, é preciso expor também que as repercussões da Lei nº 266/2019 atravessam as discussões da remuneração em si. A instabilidade no cargo de professor convocado, qualidade de vida negligenciada, a busca por meios terceirizados para suprir a ausência de um vencimento justo, problemas de saúde e o sentimento de ser tratado com diferença dentro do âmbito escolar são pontos considerados e vivenciados pelos professores convocados da Rede Estadual de Ensino do Mato Grosso do Sul.

Referências

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível

em:https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm .

Acesso em: 02 set. 2023.

_____. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, 1996. Disponível em: < <https://www.gov.br/planalto/pt-br> >

Acesso em: 21 set. 2023.

_____. Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006. Dá nova redação aos art. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **DOU**, Brasília, DF, 20 dez. 2006.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nos 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. Brasília, DF: 2007a. Disponível em: <

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm >.

Acesso em: 21 set. 2023.

_____. Lei nº 14.113, de 25 de Dezembro de 2020. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), de que trata o art. 212-A da Constituição Federal; revoga dispositivos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007; e dá outras providências. Brasília, 2020. Disponível em: <

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/114113.htm >

Acesso em: 21 set. 2023.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília, DF: 2008a.

Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm >

Acesso em: 22 set. 2023.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Brasília, 2014a. Disponível em <

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm >.

Acesso em: 22 set. 2023.

GOUVEIA, A. B.; SOUZA, Ângelo R. **Remuneração de Professores em redes públicas do Estado do Paraná**. FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação, [S. l.], v. 4, 2014.

Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/65772>.

Acesso em: 31 ago. 2023.

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DE MATO GROSSO DO SUL (FETEMS). Disponível em: <<https://fetems.org.br/fetems/>>
Acesso em: 30 ago. 2023.

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DE MATO GROSSO DO SUL (FETEMS). *Tabela de Salários*. Tabela dos Professores e Especialistas em Educação. Ano 2008. Campo Grande, 2008 (mimeo).

_____. **Tabela de Salários**. Tabela dos Professores e Especialistas em Educação. Ano 2019. Campo Grande: 2019. Disponível em:
<<https://fetems.org.br/fetems/wp-content/uploads/2021/12/05-tabela-professor-outubro-2019.pdf>>
Acesso em: 30 ago. 2023.

_____. **Tabela de Salários**. Tabela dos Professores convocados. Ano 2019. Campo Grande: 2019. Disponível em:
<<https://fetems.org.br/fetems/wp-content/uploads/2021/12/04-tabela-convocado-professor-outubro-2019.pdf>>
Acesso em: 30 ago. 2023.

_____. **Tabela de Salários**. Tabela de Subsídios da carreira profissional da educação básica. Ano 2020. Campo Grande: 2020. Disponível em:
<<https://fetems.org.br/fetems/wp-content/uploads/2021/12/tabela-lei-277-16-outubro.pdf>>
Acesso em: 27 set. 2023.

_____. **Tabela de Salários**. Tabela dos Professores convocados. Ano 2020. Campo Grande: 2020. Disponível em:
<<https://fetems.org.br/fetems/wp-content/uploads/2021/12/04-tabela-convocado-professor-outubro-2019.pdf>>
Acesso em: 27 set. 2023.

_____. **Tabela de Salários**. Tabela de Subsídios da carreira profissional da educação básica. Ano 2021. Campo Grande: 2021. Disponível em:
<<https://fetems.org.br/fetems/wp-content/uploads/2021/12/Tabelas-professores-de-outubro-2021-1.pdf>>
Acesso em: 27 set. 2023.

_____. **Tabela de Salários**. Tabela dos Professores convocados. Ano 2021. Campo Grande: 2021. Disponível em:
<<https://fetems.org.br/fetems/wp-content/uploads/2021/12/04-tabela-convocado-professor-outubro-2019.pdf>>
Acesso em: 27 set. 2023.

_____. **Tabela de Salários**. Tabela dos Professores e Especialistas em Educação. Ano 2022. Campo Grande: 2022. Disponível em:
<<https://fetems.org.br/fetems/wp-content/uploads/2022/02/TABELA-SALARIAL-2022-10.pdf>>
Acesso em: 30 ago. 2023.

_____. **Tabela de Salários.** Tabela dos Professores convocados. Ano 2022. Campo Grande: 2022. Disponível em: <<https://fetems.org.br/fetems/wp-content/uploads/2022/03/tabela-professores-convocados-fevereiro-abril-2022.pdf>>
Acesso em: 30 ago. 2023.

MATO GROSSO DO SUL. **Assembléia Legislativa. Lei Complementar nº 87, de 31 de Janeiro de 2000.** Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Estadual de Mato Grosso do Sul e dá outras providências. Campo Grande, 2000. Disponível em: <<https://fetems.org.br/fetems/wp-content/uploads/2021/12/01-estatuto-da-educaa-a-o-087-1-.pdf>>
Acesso em: 05 ago. 2023.

_____. Lei Complementar nº 266, de 11 de Julho de 2019. Altera, acrescenta e revoga dispositivos à Lei Complementar nº 87, de 31 de janeiro de 2000, que dispõe sobre o Estatuto dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Mato Grosso do Sul e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado de Mato Grosso do Sul (Diosul)*, Campo Grande, Imprensa Oficial, n.9.942, 15 jul. 2019. p.2.

_____. Lei Estadual nº 277, de 15 de Outubro de 2020. Altera a redação e acrescenta dispositivos na Lei Complementar nº 87, de 31 de janeiro de 2000, que dispõe sobre o Estatuto dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Mato Grosso do Sul e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado de Mato Grosso do Sul (Diosul)*, Campo Grande, Imprensa Oficial, n.10.303, 16 out. 2020. p.4.

RODRÍGUEZ, M.V; SIMÕES, C.H. **A história de valorização docente da educação básica em Mato Grosso do Sul¹ (1979 - 1996).** Fineduca: Revista de Financiamento da Educação, Porto Alegre, v.1, n.10, p.1-23, jan. 2013.