



A CARREIRA DOCENTE NOS DOCUMENTOS OFICIAIS DE UM MUNICÍPIO BAIANO: AVANÇOS E DESAFIOS

THE TEACHING CAREER IN THE OFFICIAL DOCUMENTS OF A MUNICIPALITY IN BAHIA: ADVANCES AND CHALLENGES

LA CARRERA DOCENTE EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE UN MUNICIPIO DE BAHÍA: AVANCES Y DESAFÍOS

 <https://doi.org/10.56238/levv16n52-004>

Data de submissão: 03/08/2025

Data de publicação: 03/09/2025

Mateus Lopes Barreto

Pós-graduação

Instituição: Universidade Federal da Bahia (UFBA)

E-mail: loopdoctor4.6@gmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5834832395357629>

Antonio Pereira de Carvalho

Doutorando

Instituição: Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB)

E-mail: apcprof9@yahoo.com.br

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2399-3901>

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3006997871726007>

Suziane Alves Santos

Especialização

Instituição: Universidade Estado da Bahia

E-mail: Assuze50@gmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9222599887933158>

RESUMO

O presente artigo apresenta os resultados de uma pesquisa documental acerca da configuração da carreira docente no município de Barra do Choça, Bahia. A investigação analisou três diplomas legais que regem o magistério municipal: o Estatuto do Magistério (Lei nº 017/2004), o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério (Lei nº 016/2004) e o Estatuto dos Servidores Públicos (Lei nº 192/2011). O objetivo foi compreender de que maneira esses dispositivos normativos disciplinam o ingresso, a progressão funcional, a titulação acadêmica e as instâncias decisórias relacionadas à carreira docente. O estudo fundamentou-se em abordagem qualitativa, tendo a pesquisa documental como procedimento metodológico (LÜDKE; ANDRÉ, 1986; CELLARD, 2008), e em referenciais teóricos que discutem a valorização do magistério, como Tardif (2014), Nóvoa (1992), Gatti (2009), Libâneo (2010), Cunha (2017) e Ferreira (2018). Os resultados apontam que a interdependência entre os três documentos confere coerência ao arranjo normativo, garantindo clareza quanto ao ingresso por concurso, aos níveis de titulação, à periodicidade das promoções e às instâncias de deliberação. Entre os avanços destacam-se a estruturação da carreira por titulação, a criação de comissão de gestão e a previsibilidade nas promoções. Contudo, observam-se limitações na ênfase exclusiva à titulação acadêmica e na ausência

de critérios pedagógicos mais amplos. Recomenda-se a revisão normativa para ampliar os mecanismos de valorização e fortalecer a articulação entre carreira docente e qualidade educacional.

Palavras-chave: Carreira Docente. Políticas Educacionais. Valorização do Magistério.

ABSTRACT

This article presents the results of documentary research on the configuration of the teaching career in the municipality of Barra do Choça, Bahia. The research analyzed three legal instruments governing the municipal teaching profession: the Teaching Statute (Law No. 017/2004), the Teaching Career and Remuneration Plan (Law No. 016/2004), and the Public Servants Statute (Law No. 192/2011). The objective was to understand how these regulatory provisions regulate admission, career progression, academic qualifications, and decision-making processes related to the teaching career. The study was based on a qualitative approach, using documentary research as a methodological procedure (LÜDKE; ANDRÉ, 1986; CELLARD, 2008), and on theoretical frameworks that discuss the valorization of teaching, such as Tardif (2014), Nóvoa (1992), Gatti (2009), Libâneo (2010), Cunha (2017), and Ferreira (2018). The results indicate that the interdependence between the three documents lends coherence to the normative arrangement, ensuring clarity regarding admission by public examination, qualification levels, the frequency of promotions, and the deliberative bodies. Advances include the structuring of the career by qualification, the creation of a management committee, and predictability in promotions. However, limitations are observed in the exclusive emphasis on academic qualifications and the absence of broader pedagogical criteria. A regulatory review is recommended to expand recognition mechanisms and strengthen the connection between teaching careers and educational quality.

Keywords: Teaching Career. Educational Policies. Teacher Appreciation.

RESUMEN

Este artículo presenta los resultados de una investigación documental sobre la configuración de la carrera docente en el municipio de Barra do Choça, Bahía. La investigación analizó tres instrumentos legales que rigen la profesión docente municipal: el Estatuto Docente (Ley n.º 017/2004), el Plan de Carrera Docente y Remuneración (Ley n.º 016/2004) y el Estatuto del Funcionario Público (Ley n.º 192/2011). El objetivo fue comprender cómo estas disposiciones regulatorias regulan el ingreso, la progresión profesional, la cualificación académica y los procesos de toma de decisiones relacionados con la carrera docente. El estudio se basó en un enfoque cualitativo, utilizando la investigación documental como procedimiento metodológico (LÜDKE; ANDRÉ, 1986; CELLARD, 2008), y en marcos teóricos que abordan la valorización de la docencia, como Tardif (2014), Nóvoa (1992), Gatti (2009), Libâneo (2010), Cunha (2017) y Ferreira (2018). Los resultados indican que la interdependencia entre los tres documentos aporta coherencia al ordenamiento normativo, garantizando claridad en cuanto al acceso por concurso público, los niveles de cualificación, la frecuencia de los ascensos y los órganos deliberativos. Entre los avances se incluyen la estructuración de la carrera docente por titulación, la creación de un comité de gestión y la previsibilidad de los ascensos. Sin embargo, se observan limitaciones en el énfasis exclusivo en las cualificaciones académicas y la ausencia de criterios pedagógicos más amplios. Se recomienda una revisión normativa para ampliar los mecanismos de reconocimiento y fortalecer la conexión entre la carrera docente y la calidad educativa.

Palabras clave: Carrera Docente. Políticas Educativas. Valoración Docente.



1 INTRODUÇÃO

O presente texto tem como objetivo apresentar o resultado da pesquisa documental sobre o desenvolvimento da carreira docente em um município baiano, realizada a partir da análise de três documentos municipais que versam sobre a carreira docente: O Estatuto do Magistério (Lei nº 017/2004), o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério (Lei nº 016/2004) e o Estatuto dos Servidores Públicos (Lei nº 192/2011). Objetiva-se mapear como esses textos disciplinam ingresso, progressão/promoção e titulação do professor municipal, além de identificar as instâncias decisórias previstas em cada norma.

A **carreira docente** refere-se ao percurso profissional dos professores, desde a formação inicial até o exercício da docência em diferentes níveis de ensino, incluindo aspectos como ingresso, progressão, valorização profissional, condições de trabalho e desenvolvimento contínuo.

Diversos pesquisadores se debruçam sobre a temática, haja vista que é fundamental o estudo e discussão sobre a carreira profissional daquele que é responsável pela formação dos outros profissionais da sociedade, que é o professor.

Neste texto, ancoramos em autores que tratam da carreira docente enquanto componente essencial da estrutura educacional, como Tardif (2014), Cunha (2017), Ferreira (2018), Nôvoa (1992), Gatti (2009) e Libâneo (2010).

A análise da carreira docente por meio dos documentos municipais, especialmente o Estatuto do Magistério e o Plano de Carreira dos Professores, configura-se como uma necessidade para a compreensão da política local de valorização do magistério. O Estatuto, em geral, estabelece os princípios normativos da profissão, definindo regime jurídico, jornada de trabalho, direitos, deveres e garantias funcionais, enquanto o Plano de Carreira estrutura a progressão funcional, prevendo critérios objetivos para evolução por titulação, tempo de serviço e formação continuada. Como ressaltam Gatti e Barreto (2009), a valorização docente depende da existência de mecanismos claros de ingresso, estabilidade, progressão e remuneração, que deem segurança ao profissional e contribuam para sua permanência na carreira.

Nesse sentido, a análise desses diplomas municipais permite verificar a adequação das normativas locais às diretrizes nacionais, como o Piso Salarial Profissional Nacional, Lei nº 11.738/2008, (Brasil, 2008) e as metas do Plano Nacional de Educação, Lei nº 13.005/2014 (Brasil, 2014), que orientam os entes federativos à valorização dos profissionais da educação básica. De acordo com Saviani (2011), a consolidação de planos de carreira coerentes é um elemento estruturante para que se alcance qualidade social na educação, visto que a motivação e a formação docente estão diretamente relacionadas às condições de trabalho e às perspectivas de crescimento profissional.

Além disso, ao evidenciar avanços e lacunas, essa análise possibilita identificar desigualdades entre municípios, considerando que cada ente federativo possui autonomia para organizar sua rede de



ensino, o que pode resultar em arranjos normativos distintos (Dourado, 2007). Dessa forma, investigar o Estatuto do Magistério e o Plano de Carreira, em sua articulação com as políticas nacionais, oferece subsídios fundamentais para avaliar em que medida os municípios têm garantido a valorização docente como condição para o fortalecimento da educação básica.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A carreira docente é um componente essencial da estrutura educacional, pois diz respeito ao percurso profissional dos professores desde sua formação inicial até as etapas de desenvolvimento contínuo no exercício do magistério. Trata-se de um processo que envolve não apenas a atuação em sala de aula, mas também a formação continuada, as condições de trabalho, a progressão na carreira e o reconhecimento social da profissão docente.

Para sustentar a análise documental recorremos a vários autores que estudam sobre a carreira docente como Tardif (2014), que conceitua carreira docente como trajetória profissional mediada por níveis hierárquicos, critérios de avaliação e formação continuada; Cunha (2017), ao discutir planos de carreira que integram mecanismos de titulação e de avaliação de desempenho como instrumentos de valorização do professor e; Ferreira (2018), ao problematizar a adoção de critérios formais de progressão sem reconhecer a experiência e o engajamento comunitário do docente.

Segundo Nóvoa (1992), a docência deve ser compreendida como uma profissão que se constrói socialmente, sendo a carreira docente entendida como um processo de desenvolvimento pessoal e profissional contínuo. Para o autor, ser professor é um exercício que exige constante reflexão sobre a prática, formação e compromisso com a aprendizagem dos alunos.

Partindo desse pressuposto, o autor afirma que

Não pode haver boa formação de professores se a profissão estiver fragilizada, enfraquecida. Mas também não pode haver uma profissão forte se a formação de professores for desvalorizada e reduzida apenas ao domínio das disciplinas a ensinar ou das técnicas pedagógicas. A formação de professores depende da profissão docente. E vice-versa. (NÓVOA, 2017, p. 1131).

Na mesma linha, Tardif (2002) destaca que a carreira docente é marcada pela construção de saberes profissionais adquiridos e reelaborados na prática cotidiana. Ele afirma que “a carreira docente é caracterizada por saberes profissionais que se constroem na prática e ao longo do tempo, exigindo reconhecimento social e condições adequadas de trabalho”. Essa perspectiva valoriza o conhecimento prático do professor como parte fundamental do seu desenvolvimento profissional.

Ainda nesse sentido, o autor aponta que

A carreira é, portanto, fruto das transações contínuas entre as interações dos indivíduos e as ocupações; essas transações são recorrentes, ou seja, elas modificam a trajetória dos indivíduos bem como as ocupações que eles assumem (Tardif, 2014, p. 81).



Por outro lado, a discussão sobre a valorização da carreira docente no contexto brasileiro é aprofundada por Gatti (2010), que aponta a ausência de políticas públicas eficazes para promover a valorização profissional dos professores. Ela afirma que “a carreira docente no Brasil carece de políticas públicas que incentivem a valorização, a formação continuada e a progressão profissional, aspectos fundamentais para a qualidade do ensino”. A autora evidencia a importância de uma estrutura de carreira que estimule o crescimento profissional, com incentivos à formação permanente e melhores condições salariais e de trabalho.

Diante disso, a autora reafirma que

A forte tradição disciplinar que marca entre nós a identidade docente e orienta os futuros professores em sua formação a se afinarem mais com as demandas provenientes da sua área específica de conhecimento do que com as demandas gerais da escola básica, leva não só as entidades profissionais como até as científicas a oporem resistências às soluções de caráter interdisciplinar para o currículo, o que já foi experimentado com sucesso em vários países (Gatti, 2010, p. 1375).

Complementando essa visão, Libâneo (2010) ressalta que a carreira docente envolve múltiplos fatores, entre eles a formação inicial de qualidade, a formação em serviço e políticas de valorização. Para ele, “a carreira docente envolve, além da formação inicial, uma contínua formação em serviço, condições dignas de trabalho e políticas de valorização profissional”. Assim, é fundamental que o sistema educacional promova um ambiente propício para o desenvolvimento integral do professor, considerando-o como sujeito ativo em sua trajetória profissional.

Dessa forma, a carreira docente não se resume a uma sequência de cargos ou níveis de progressão, mas é compreendida como uma construção dinâmica, influenciada por políticas educacionais, contextos institucionais, experiências práticas e o engajamento pessoal dos educadores. Valorizar a carreira docente é, portanto, investir na qualidade da educação e no desenvolvimento de uma sociedade mais justa e democrática.

3 METODOLOGIA

A pesquisa que fundamenta este estudo foi desenvolvida a partir do método qualitativo, tendo como procedimento a pesquisa documental. Segundo Lüdke e André (1986, p. 38), “a pesquisa documental vale-se de materiais que ainda não receberam um tratamento analítico ou que podem ser reelaborados de acordo com os objetivos do estudo”. Esse tipo de abordagem permite analisar documentos institucionais, normativos e administrativos, que são fontes fundamentais para compreender a configuração da carreira docente no município investigado.

Trata-se, portanto, de um estudo qualitativo, no qual se busca interpretar significados, compreender contextos e analisar relações estabelecidas nos documentos. Para Minayo (2016, p. 57), a pesquisa qualitativa “responde a questões muito particulares. Ela se ocupa, nas Ciências Sociais, com



um nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes”. Nesse sentido, o estudo da carreira docente exige mais do que a descrição de dados objetivos, requerendo uma interpretação das diretrizes normativas e das políticas locais que regulam a atuação dos professores.

No caso específico da carreira docente em um município, os documentos analisados compreenderam as versões consolidadas da Lei nº 017/2004 (Estatuto do Magistério), da Lei nº 016/2004 (Plano de Carreira e Remuneração do Magistério) e da Lei nº 192/2011 (Estatuto dos Servidores Públicos), disponíveis nos portais oficiais do município. Aplicou-se análise de conteúdo para categorizar dispositivos relativos a ingresso, titulação, progressão/promoção e instâncias decisórias.

A análise das leis possibilitaram a identificação de princípios, critérios e práticas de valorização profissional. Conforme Cellard (2008), a análise documental é especialmente útil para compreender processos históricos e sociais, permitindo identificar tanto permanências quanto mudanças nas políticas educacionais.

Assim, a pesquisa documental qualitativa possibilita construir uma compreensão contextualizada da carreira docente, evidenciando as condições de trabalho, os mecanismos de progressão funcional e os desafios enfrentados pela gestão municipal para garantir a valorização do magistério.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise da legislação municipal que regula a carreira docente evidencia a existência de um arcabouço normativo formado pelo Estatuto do Magistério (Lei nº 017/2004), pelo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério (Lei nº 016/2004) e pelo Estatuto dos Servidores Públicos (Lei nº 192/2011). Esses diplomas legais, embora complementares, apresentam sobreposições e lacunas que impactam diretamente o desenvolvimento profissional e a valorização dos professores da rede municipal.

O Estatuto do Magistério, Lei nº 017/2004 (Barra do Choça, 2004a), estabelece o regime jurídico único dos professores, definindo direitos, deveres e condições de afastamento, além de prever a progressão funcional. Contudo, a lei remete ao Plano de Carreira a regulamentação dos critérios de evolução, criando uma relação de dependência normativa entre os instrumentos. Esse cenário pode dificultar a efetividade das políticas de valorização docente, uma vez que a progressão funcional depende da articulação entre diferentes diplomas e instâncias decisórias. Oliveira e Assunção (2010) já assinalam que a valorização do magistério no Brasil tem sido frequentemente marcada por normatizações fragmentadas, gerando insegurança jurídica e operacional nos processos de carreira.



Já o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, Lei nº 016/2004 (Barra do Choça, 2004b), organiza-se em cinco níveis hierárquicos vinculados à titulação acadêmica, vinculando a progressão à apresentação de novos títulos e parecer da Comissão de Gestão. Essa estrutura valoriza a formação continuada e formal dos docentes, em consonância com a diretriz da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB, Lei nº 9.394/1996), que, em seu artigo 67, estabelece que os sistemas de ensino devem assegurar planos de carreira fundamentados na titulação e na formação (BRASIL, 1996). No entanto, ao adotar a titulação como principal critério de progressão, a legislação municipal restringe a valorização de outras dimensões da docência, como o desempenho pedagógico, a experiência acumulada e a inovação no trabalho educativo. Para Növoa (2009), o desenvolvimento profissional docente deve ser compreendido não apenas como acumulação de títulos, mas como processo contínuo de construção identitária e de práticas pedagógicas que respondam aos desafios do contexto escolar.

Essa limitação não é isolada. Relatório nacional elaborado pelo Inep (BRASIL, 2017) identificou que a maior parte dos planos de carreira municipais prioriza a titulação acadêmica como critério de progressão, relegando a avaliação de desempenho, a experiência profissional e a participação em projetos institucionais a um papel secundário. Da mesma forma, estudo da UNESCO (GATTI; BARRETO; ANDRÉ, 2011) aponta que, embora os planos de carreira sejam instrumentos importantes de valorização, sua efetividade é comprometida pela excessiva centralidade no critério acadêmico, o que desconsidera dimensões pedagógicas fundamentais.

O Estatuto dos Servidores Públicos, Lei nº 192/2011 (Barra do Choça, 2011), por sua vez, introduz a lógica da promoção periódica, a cada três anos, mediante homologação do Conselho de Administração de Pessoal. Embora essa medida garanta regularidade temporal nas movimentações de carreira, ela reproduz para o magistério os mesmos critérios aplicados a outros servidores, sem contemplar especificidades da profissão docente. Como afirmam Gatti, Barreto e André (2011), políticas de carreira que tratam o professor de maneira indiferenciada tendem a reduzir o potencial de valorização, pois não reconhecem a complexidade da prática pedagógica.

Comparando com outros municípios, percebe-se que os desafios se repetem. Em estudo realizado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE, 2019), verificou-se que, em muitas redes municipais, os planos de carreira apresentam “progressões congeladas” devido a restrições orçamentárias ou ausência de comissões efetivamente atuantes. Além disso, em capitais como São Paulo e Belo Horizonte, há previsão de progressão por desempenho atrelada a metas educacionais, mas pesquisas apontam que tais critérios, quando não articulados a políticas de formação continuada, tendem a ser mais punitivos que formativos (PINTO, 2018).

Os resultados demonstram, portanto, que o marco normativo analisado reproduz um padrão nacional: prioriza a titulação acadêmica como eixo estruturante da progressão funcional, mas apresenta limitações quanto à valorização de dimensões qualitativas da docência, como engajamento



pedagógico, impacto no aprendizado dos estudantes e práticas inovadoras. Além disso, a coexistência de legislações gerais e específicas gera sobreposições e dependências normativas, que podem resultar em burocratização e perda de clareza no processo de valorização docente. Como sintetiza Saviani (2009), políticas educacionais que não integram coerentemente formação, carreira e condições de trabalho acabam por fragilizar o princípio da valorização do magistério, comprometendo sua efetividade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada evidencia que a interdependência entre os três documentos legais em vigor no município de Barra do Choça confere coerência e consistência ao arranjo normativo da carreira docente. Tal articulação estabelece com clareza as regras para ingresso por concurso público, os níveis de titulação acadêmica, a periodicidade das promoções e as instâncias decisórias responsáveis pela gestão do processo. Entre os avanços alcançados, destacam-se a estruturação da carreira por níveis de titulação acompanhada de acréscimos salariais bem definidos, a criação de uma comissão especializada para gerir os processos de progressão funcional e a fixação de periodicidade para promoções, o que contribui para maior estabilidade e previsibilidade na trajetória profissional docente.

Todavia, a investigação também evidenciou desafios importantes. A ênfase quase exclusiva na titulação acadêmica, em detrimento do reconhecimento de critérios relacionados ao mérito pedagógico e à experiência docente, limita a valorização integral do trabalho do professor. Além disso, a complexa dependência normativa entre os diferentes estatutos pode resultar em entraves administrativos, comprometendo a agilidade e a transparência nos processos. Outro ponto crítico refere-se à ausência de dispositivos que promovam a integração entre a autoavaliação docente, o projeto político-pedagógico da escola e indicadores de desempenho educacional, fragilizando a articulação entre desenvolvimento profissional e qualidade da educação ofertada.

Diante desse cenário, recomenda-se a revisão normativa com vistas à inclusão de instrumentos de avaliação de desempenho pedagógico que valorizem não apenas a titulação, mas também a prática docente, o engajamento institucional e os resultados pedagógicos. Ademais, faz-se necessária a flexibilização dos critérios de promoção, contemplando o reconhecimento da experiência e da dedicação profissional. Por fim, sugere-se o aprimoramento contínuo da comissão de gestão de carreira, mediante formações específicas e atualização constante, de modo a fortalecer a transparência, ajuste e a efetividade das políticas de valorização docente no município.



REFERÊNCIAS

BARRA DO CHOÇA. **Lei N° 17, de 20 de janeiro de 2004.** Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores do Magistério Público do Município de Barra do Choça. Barra do Choça, BA: Diário Oficial do Município, 2004a.

BARRA DO CHOÇA. **Lei N° 16, de 20 de janeiro de 2004.** Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores do Magistério do Município de Barra do Choça. Barra do Choça, BA: Diário Oficial do Município, 2004b.

BARRA DO CHOÇA. **Lei N° 192, de 09 de setembro de 2011.** Institui o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Barra do Choça, dispõe sobre o seu regime jurídico e dá outras providências. Barra do Choça, BA: Diário Oficial do Município, 2011.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 23 dez. 1996.

BRASIL. Presidência da República. **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. 2008b. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2008b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso em: 29 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014.** Dispõe sobre o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências. Brasília, DF, 2014.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP. **Planos de carreira e remuneração do magistério da educação básica: panorama nacional.** Brasília: Inep, 2017.

CELLARD, André. **A análise documental.** In: POUPART, Jean et al. *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2008. p. 295-316.

CNTE – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação. **Relatório sobre planos de carreira do magistério nos municípios brasileiros.** Brasília: CNTE, 2019.

CUNHA, M. R. Políticas de carreira docente: desafios e perspectivas. **Revista de Administração Educacional**, v. 14, n. 2, p. 45–62, 2017.

DOURADO, Luiz Fernandes. *Políticas e gestão da educação básica no Brasil: limites e perspectivas.* **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 36, n. 131, p. 299-324, abr./jun. 2007.

FERREIRA, A. S. A formação continuada e a progressão na carreira docente. **Educação & Sociedade**, v. 39, n. 140, p. 913–932, 2018.

GATTI, Bernardete A.; BARRETO, Elba Siqueira de Sá. *Professores do Brasil: impasses e desafios.* Brasília: UNESCO, 2009.

GATTI, Bernadete A. *A formação de professores no Brasil: características e problemas.* **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 31, n. 113, p. 1355-1379, 2010.



GATTI, Bernardete A.; BARRETO, Elba Siqueira de Sá; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Políticas docentes no Brasil: um estado da arte.** Brasília: UNESCO, 2011.

LIBÂNEO, José Carlos. *Organização e gestão da escola: teoria e prática.* Goiânia: Alternativa, 2010.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas.** São Paulo: EPU, 1986.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2016.

NÓVOA, António. *Os professores e a sua formação.* Lisboa: Dom Quixote, 1992.

NÓVOA, António. **Professores: imagens do futuro presente.** Lisboa: Educa, 2009.

NÓVOA, António. Firmar a posição como professor. Afirmar a profissão docente. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 47, n. 166, p. 1106-1133, out./dez. 2017. Disponível em: . Acesso em: 2 ago. 2025.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. **Condicionantes do trabalho docente no Brasil.** Educação & Sociedade, Campinas, v. 31, n. 112, p. 15-39, 2010.

PINTO, José Marcelino de Rezende. **Carreira docente no Brasil: desafios para a valorização.** Educação & Sociedade, Campinas, v. 39, n. 145, p. 1031-1051, 2018.

SAVIANI, Dermeval. **Educação brasileira: estrutura e sistema.** Campinas: Autores Associados, 2009.

SAVIANI, Dermeval. *História das ideias pedagógicas no Brasil.* 3. ed. Campinas: Autores Associados, 2011.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional.** Petrópolis: Vozes, 2014.