

O PISO SALARIAL DOS PROFESSORES COMO VALORIZAÇÃO DA CATEGORIA DOCENTE

Lucas Fernandes da Silva ¹
Rosalvo Nobre Carneiro ²

RESUMO

O presente artigo aborda a questão salarial dos professores em relação à melhoria do piso salarial definido pela lei n.º 11.738/2008. Esta legislação estabelece o Piso Salarial Profissional dos Professores (PSPN) como uma forma de valorizar a categoria do magistério público na educação básica. Contudo, ao longo dos anos, tem-se enfrentado desafios importantes na aplicação dos reajustes, especialmente nos municípios menos favorecidos economicamente. Como consequência, isso acarreta diversas implicações tanto para o status profissional dos educadores quanto para a qualidade do ensino público.

Palavras-chave: Piso Salarial Profissional Nacional, Remuneração Docente, Financiamento da Educação Básica, Valorização Profissional.

INTRODUÇÃO

O processo histórico que culminou na aprovação final da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, marcando a instituição do atual Piso Nacional do Salário Profissional (PSPN) para os profissionais do magistério público do ensino básico, é de grande relevância para compreender os desafios e perspectivas que cercam a sua implementação. Este marco legislativo busca garantir uma remuneração mínima para os professores, mudanças na valorização da educação e dos profissionais que a conduzem.

Este artigo tem como objetivo principal analisar a implementação dessas leis nos diferentes estados e municípios que compõem a Federação Brasileira. Para isso, será realizado um estudo dos antecedentes que precederam a aprovação e implementação da primeira lei relacionada ao ensino primário no Brasil, datada de 1827. Estabeleceremos uma conexão entre esse marco histórico e a Lei nº 11.738/2008, que representa uma iniciativa crucial para a valorização do magistério por meio dos remuneradores adequados.

¹ Graduando do Curso de **Geografia** da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – RN, fernandessilva@alu.uern.br

² Professor Dr. Rosalvo Nobre Carneiro, professor Adjunto do departamento de Geografia da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte - RN, rosalvonobre@uern.br

Além disso, será realizada uma análise das perspectivas relevantes para superar os desafios inerentes a essa temática, com base na política mínima e na literatura acadêmica pertinente. É importante ressaltar que, devido às limitações de espaço deste artigo, alguns aspectos históricos importantes, como o processo de mobilização das instituições representativas da categoria docente nas eleições de 1988 e na formulação da Lei 11.738/2008, não poderão ser diversificados em profundidade. No entanto, serão referências de maneira sucinta.

Após esta introdução, o trabalho a seguir desenvolverá três subtemas fundamentais. Em primeiro lugar, será discutido o desafio inicial enfrentado pela educação pública e o reconhecimento do valor da profissão docente. Em seguida, serão abordadas a Lei 11.738/2008 e os desafios contemporâneos que permeiam a educação no Brasil. Por fim, será analisado o primeiro desafio da Lei nº 11.738/2008 e os obstáculos atuais na valorização do professor e na melhoria da qualidade do ensino público. Estes subtemas fornecem uma visão abrangente do cenário educacional brasileiro, permitindo reflexões e proposições fundamentadas para avançar nesse importante campo.

METODOLOGIA

A presente pesquisa será conduzida utilizando uma abordagem metodológica baseada na análise documental sobre a questão da valorização do trabalho docente e sua remuneração Segundo Severiano (2013) a pesquisa documental e:

“No caso da pesquisa documental, tem-se como fonte documentos no sentido amplo, ou seja, não só de documentos impressos, mas sobretudo de outros tipos de documentos, tais como jornais, fotos, filmes, gravações documentos legais. nestes casos, os conteúdos dos textos ainda não tiveram nenhum tratamento analítico, são ainda matéria-prima, a partir da qual o pesquisador vai desenvolver sua investigação e análise”. (p.95).

Com base nos dados coletados, será realizada a categorização e análise dos conteúdos presentes nos documentos, a fim de identificar os princípios, diretrizes e competências relacionadas ao ensino da disciplina de Geografia. Também será importante identificar os possíveis impactos das mudanças propostas no currículo da disciplina, compreendendo como as inferências provenientes do mundo dos sistemas afetam a formação dos estudantes nessa área de conhecimento.

Adicionalmente, a pesquisa bibliográfica fornecerá subsídios teóricos e contextuais relevantes para fundamentar a análise documental e ampliar a compreensão do tema em questão. A consulta a obras de referência, artigos científicos e publicações relevantes enriquecerá a investigação e permitirá situar o estudo em um contexto mais amplo de estudos sobre a valorização da categoria docente

REFERENCIAL TEÓRICO

Piso salarial e seus primeiros passos:

Sendo sancionada em 2008 a lei 11.738 era a mais nova garantia de direito aos professores de escola pública o piso salarial com um olhar voltado para o dia a dia e com base na realidade e necessidades já existentes era um amparo e uma forma de valorização ao profissional que a muito tempo não eram da forma certa valorizados.

No dia 16 de julho do ano já citado aqui que a lei começa a ganhar voz e vez sendo composta pelo MEC e o conselho nacional de secretários de educação (CONSED), da União Nacional dos dirigentes municipais de educação.

(UNDINE) é representada pelos secretários de educação dos estados mais o distrito federal muitas de suas reuniões são da forma virtual para que todos tenham acesso ao assunto tratados podendo assim falar a realidade de cada estado as dificuldades e vantagens de determinados locais.

Sobre isso, Barbosa fala que:

A baixa remuneração configura-se como um dos principais causadores dos problemas de saúde por provocar o sentimento de insatisfação e desânimo anteriormente relatados e, também, por levar à intensa jornada de trabalho a fim de completar os rendimentos, o que causa fadiga, cansaço excessivo e desgaste (BARBOSA, 2012, p. 17).

No artigo 2º da Lei 11.738/2008, é definido que o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será atualizado, anualmente, no mês de janeiro. Esse reajuste é calculado com base no mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno, definido nacionalmente, nos termos da Lei do Fundeb (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação).

Vale ressaltar que a Lei 11.738/2008 também estabelece uma jornada de trabalho para os professores da educação básica pública de, no máximo, 2/3 do tempo para o desempenho das atividades de interação com os alunos. O restante do tempo é dedicado às atividades extraclasse, como planejamento de aulas, correção de provas e atividades de formação continuada.

Além disso, a legislação prevê que a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios devem adequar seus vencimentos ao piso salarial nacional previsto para os professores. Isso garante um padrão mínimo de remuneração para a categoria, garantindo condições dignas de trabalho e valorização profissional.

No âmbito mundial, a Lei 11.738/2008 tem sido objeto de estudo e análise. Diversos pesquisadores têm se debruçado sobre seus impactos na valorização do magistério e na qualidade da educação. Foi observado que a implementação do piso salarial trouxe melhorias na motivação e na retenção de professores na rede pública, contribuindo para a estabilidade e o comprometimento desses profissionais com o ensino.

A implementação do piso salarial trouxe avanços avançados, embora sua implementação integral tenha enfrentado desafios em alguns estados e municípios brasileiros. A Lei 11.738 estabelece que o piso salarial deve ser pago para uma jornada de trabalho de 40 horas semanais.

Segundo o artigo 3º:

“Art. 3º O valor de que trata o art. 2º desta Lei passará a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2008, e sua integralização, como vencimento inicial das Carreiras dos profissionais da educação básica pública, pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios será feita de forma progressiva e proporcional, observado o seguinte: I Vetado; II – a partir de 1º de janeiro de 2009, acréscimo de 2/3 (dois terços) da diferença entre o valor referido no art. 2º desta Lei, atualizado na forma do art. 5º desta Lei, e o vencimento inicial da Carreira vigente; III – a integralização do valor de que trata o art. 2º desta Lei, atualizado na forma do art. 5º desta Lei, dar-se-á a partir de 1º de janeiro de 2010, com o acréscimo da diferença remanescente”. (Brasil, 2008)

A partir do disposto no artigo, percebe-se que a aplicação do piso salarial ocorrerá de forma gradual, levando em consideração o período de transição até atingir o valor estipulado para a remuneração desses profissionais. É referido que a vigência do valor definida no artigo 2º da Lei se iniciaria em 1º de janeiro de 2008.

O parágrafo II do artigo 3º estabelece que a partir de 1º de janeiro de 2009 teria um acréscimo de 2/3 (dois terços) da diferença entre o valor atualizado do piso salarial e o vencimento inicial das carreiras já condicionais. Essa etapa configura um aumento progressivo do piso, permitindo uma transição mais suave para a adequação salarial.

Já o parágrafo III prevê que a integralização do valor do piso salarial, conforme estipulado no artigo 2º e atualizado conforme o artigo 5º da Lei 11.738, seria concluída a partir de 1º de janeiro de 2010. Nesse momento, seria realizado o acréscimo da diferença remanescente, garantindo assim a implementação total do piso salarial nacional para os profissionais da educação básica pública.

Essa abordagem progressiva estabelecida na Lei demonstra uma preocupação em conciliar as demandas orçamentárias dos entes federativos com a valorização dos profissionais da educação, garantindo um aumento gradual e planejado para a adequação dos regulamentos, embora a efetivação total do piso salarial tenha levado algum tempo para ser alcançado em diversos locais do país.

Mas de fato o que seria o piso salarial?

Antes de mais nada é importante falar o que de fato seria o piso salarial. no caso dos professores o mesmo será o vencimento mínimo para os profissionais do magistério público da educação básica em início de carreira. ou seja, o piso é uma remuneração atribuída aos funcionários. magistério por sua vez é o cargo ou o ofício do professor ensino.

Recebendo reajustes anualmente na tentativa de equiparar os salários dos professores da educação básica pública aos salários de outros profissionais que tenham o mesmo nível de escolaridade. Para se chegar a tal valor é preciso fazer um cálculo com base na quantidade de alunos com matrículas ativas nas escolas.

Assim sendo, o profissional com a formação em magistério em nível médio e uma carga horária de 40 horas semanais tem seu direito ao valor estabelecido com base na sua realidade escolar. nesse caso vale ressaltar também que o piso salarial não atinge a rede privada. Mas, também não abandona os educadores da mesma.

Segundo Sampaio e Marin (2004):

“No que tange às horas relacionadas ao ensino propriamente dito, o Brasil tem, por lei (9.394/96), a definição de 200 dias letivos por ano, ou seja, 4 horas em média por dia,

num total de 800 horas/ano para toda a educação fundamental e média. Essa não é a média dos países europeus, cuja carga tende a decrescer nas séries finais do ensino fundamental”.

Essa abordagem contrasta com a realidade de alguns países europeus, onde a carga horária tende a diminuir nas séries finais do ensino fundamental. Esse panorama evidencia uma diferença significativa na organização e distribuição do tempo dedicado à educação, não apenas em termos quantitativos, mas também em termos de abordagem pedagógica.

A carga horária mais extensa no sistema educacional brasileiro reflete a busca por garantir uma maior quantidade de horas de instrução aos alunos, buscando compensar defasagens e oferecer um suporte mais amplo para o processo de aprendizagem. Por outro lado, a tendência observada em alguns países europeus, com uma redução na carga horária nas séries finais do ensino fundamental, sugere uma abordagem possível que valoriza diferentes métodos de ensino-aprendizagem e o desenvolvimento de competências que vão além do tempo em sala de aula.

É fundamental considerar que a quantidade de horas dedicadas ao ensino não é o único fator determinante para a qualidade educacional. A eficácia do processo de ensino está intrinsecamente ligada à qualidade do currículo, às práticas pedagógicas, à formação dos professores, ao ambiente escolar e ao suporte oferecido aos alunos.

Ainda sobre a questão da jornada de trabalho:

“Las largas jornadas de trabajo, muchas veces desarrolladas en más de una escuela, el excesivo número de grupos escolares y alumnos a ser atendidos, dificultan el desarrollo de la enseñanza de modo más creativo y diferenciado.”
(Garcia; Anadon, 2006, p. 188, grifo nosso).

Assim, a discussão sobre a carga horária na educação envolve uma análise ampla e complexa, exigindo a consideração de diferentes abordagens pedagógicas, contextos sociais e culturais, além de estar em constante reflexão sobre como melhorar o tempo dedicado à educação para garantir um ensino de qualidade. que prepara os alunos para os desafios do mundo.

Salário.

O piso salarial, em seu cerne, representa o montante mínimo previsto para os profissionais do magistério público da educação básica no início de suas carreiras. É uma retribuição financeira atribuída a funcionários que desempenham funções essenciais no campo

educacional. O magistério, por sua vez, refere-se à carga ou à atividade exercida pelo professor no processo de ensino.

Esse valor fundamental passa por ajustes anuais, buscando equiparar os progressos dos professores da educação básica aos de outros profissionais que possuíssem níveis equivalentes de escolaridade.

Dessa forma, o profissional com formação em magistério, seja em nível médio ou superior, e com uma carga horária estipulada de 40 horas semanais, tem direito a receber o valor determinado com base na realidade educacional em que está inserido. No entanto, é importante ressaltar que o piso salarial não se estende à rede privada de ensino. Entretanto, isso não significa que os educadores nessa esfera sejam desconsiderados. Existem outros mecanismos e instrumentos para a definição e regulação dos ajustes na rede privada, que não estão sob a abrangência direta da Lei do Piso Salarial.

Assim, o estabelecimento do piso salarial para os professores na rede pública se torna um indicador crucial não apenas para a valorização desses profissionais, mas também para a garantia de um padrão mínimo de salários que visa dignificar o exercício do magistério e estimular o desenvolvimento da educação nenhum país, [...]o professor é visto como um pobre diabo que não foi capaz de arranjar uma ocupação mais bem remunerada. '(Esteve, 1995, p. 105).

A figura do professor, longe de ser um "pobre diabo", desempenha um papel crucial no desenvolvimento humano e na formação das gerações futuras. Sua contribuição vai além do simples repasse de conhecimento, envolvendo orientação, estímulo à criatividade, formação de caráter e construção de habilidades indispensáveis para o pleno exercício da cidadania.

No entanto, a desvalorização salarial e social dos professores persiste em muitos contextos, refletindo-se na falta de atratividade da profissão e na dificuldade de reter talentos nesse campo. Essa percepção depreciativa acaba por estimular novos talentos a ingressar na carreira docente e, muitas vezes, levam profissionais já preparados para procurarem outras oportunidades mais financeiramente vantajosas.

É crucial desconstruir esse estereótipo e considerar o papel essencial dos educadores na construção de uma sociedade mais justa e desenvolvida. Valorizar os professores não se restringe apenas às questões financeiras, mas também envolve reconhecimento, condições dignas de trabalho, investimento em formação contínua e respeito pela sua função na sociedade.

A sociedade precisa considerar recompensar e desenvolver os profissionais da educação, não apenas como uma medida de justiça e reconhecimento pelo árduo trabalho que desempenham, mas também como um investimento no futuro, pois são os professores que moldam e influenciam diretamente as mentes que liderarão o amanhã. É necessário redefinir a visão e valorizar o professor como um agente de transformação e não como um "pobre diabo" marginalizado pelo sistema social e educacional.

“A situação salarial brasileira melhora um pouco com o passar dos anos de atividade docente, por meio dos incentivos dados como adicionais por tempo de serviço ou de qualificação. Assim mesmo permanecem em posição bem inferior quando comparados com os incentivos dados em outros países”. (Sampaio; Marin, 2004, pg.1210)

Essa disparidade salarial não apenas desfavorece os profissionais da educação, mas também impacta diretamente na qualidade do ensino e na valorização da carreira docente. Os adicionais por tempo de serviço ou qualificação são importantes para a consideração da dedicação e o aprimoramento contínuo dos professores, porém, quando insuficientes, não conseguem equilibrar a discrepância em relação a outras nações.

Em muitos países, os sistemas educacionais oferecem não apenas foco mais atrativos, mas também uma gama mais ampla de incentivos, como planos de carreira bem estruturados, bonificações por desempenho, investimento em treinamento e formação continuada, além de condições de trabalho mais eficientes.

A falta de um sistema mais abrangente de reconhecimento e valorização do magistério pode impactar valores não só na retenção de talentos na área educacional, mas também na qualidade do ensino oferecido aos alunos. Profissionais desmotivados e sobrecarregados financeiramente podem sentir-se desestimulados a investir na sua formação, comprometendo a atualização de práticas pedagógicas e inovações no processo de ensino.

Investir na valorização dos professores não se restringe apenas a um aumento salarial, embora seja um ponto crucial. É necessário um olhar mais amplo, que inclua a implementação de políticas educacionais mais abrangentes, que reconheçam e recompensem o esforço e o impacto dos educadores na formação dos cidadãos do futuro.

Portanto, é fundamental compensar e reestruturar o sistema de remuneração e incentivos aos professores no Brasil, garantindo não apenas exercícios justos, mas também condições de trabalho dignas e oportunidades de crescimento profissional que reconheçam o papel essencial dos educadores na construção de uma sociedade mais justa, igualitária e educativa

Rotatividade/itinerância

A rotatividade ou itinerância dos professores na educação básica pública é uma preocupação preocupante e complexa que impacta significativamente o sistema educacional. Essa situação se refere à frequente transferência de professores entre diferentes escolas ou até mesmo entre diversas turmas dentro de uma mesma escola ao longo de um curto período de tempo.

“Ao lado dessas facetas, encontramos, ainda, dois fenômenos, na educação brasileira, cujas características já foram tocadas rapidamente. Trata-se da rotatividade de professores nas escolas, de um ano para outro ou, às vezes, num mesmo ano, e da itinerância deles por várias escolas, ao mesmo tempo, ao longo do ano”. (Sampaio; Marin, 2004, pg.1216)

Essa rotatividade pode ser causada por diversos fatores, como falta de estabilidade no emprego, más condições de trabalho, dificuldades de emprego, falta de reconhecimento profissional, distâncias geográficas, entre outros. Esse cenário tem efeitos negativos tanto para os professores quanto para os alunos e o ambiente escolar como um todo.

Para os professores, a rotatividade pode causar desgaste emocional, falta de continuidade no desenvolvimento de projetos pedagógicos, dificuldade em estabelecer vínculos com os alunos e colegas de trabalho, além de impactar níveis em sua motivação e satisfação profissional. Isso também pode levar à desvalorização da profissão e à perda de profissionais especializados, o que prejudica a qualidade do ensino oferecido.

Ainda sobre o assunto:

Levando-se em conta as condições mais amplas em que se realiza o atendimento escolar no país, sua inserção nas políticas decididas externamente, pelos organismos internacionais, e a relação entre os vários indicadores apresentados, compreende-se que a função cultural da escola vem sofrendo prejuízos que se abatem sobre o trabalho docente e, sobretudo, sobre a formação dos alunos. (Sampaio; Marin, 2004, pg.1216, grifo nosso)

Já para os alunos, a rotatividade dos professores pode resultar em interrupções no processo de aprendizagem, falta de acompanhamento adequado, diferentes métodos de ensino em curtos intervalos de tempo e dificuldades na adaptação a novos professores. Isso pode afetar o rendimento escolar, a motivação para aprender e até mesmo a permanência na escola.

É fundamental, portanto, adotar medidas para reduzir a rotatividade dos professores na educação básica pública. Isso inclui a implementação de políticas que visem melhorar as



condições de trabalho, oferecer inovações mais atraentes, garantir estabilidade e valorização profissional, além de promover um ambiente escolar mais acolhedor e propício para o desenvolvimento do trabalho docente.

Investir na formação continuada dos professores, criar programas de apoio e suporte emocional, promover a participação dos educadores na elaboração de políticas educacionais e proporcionar oportunidades de crescimento na carreira são medidas que podem contribuir significativamente para a redução da rotatividade dos professores e para a melhoria da carreira qualidade da educação básica pública. Essas ações não beneficiam apenas os profissionais da educação, mas têm um impacto direto na formação e no futuro dos alunos e da sociedade como um todo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O panorama do piso salarial para os profissionais da educação, previsto pela Lei 11.738/2008, marcou um avanço significativo na valorização dos professores da rede pública, buscando correção histórica na defasagem salarial e na importância da importância desses profissionais na sociedade. Desde sua sanção, a legislação trouxe consigo a promessa de equidade e justiça salarial para os educadores, mas sua implementação completa representou desafios e nuances no cenário educacional brasileiro.

Os debates e ações em torno do piso salarial, coordenados pelo Ministério da Educação (MEC), pelo Conselho Nacional de Secretários de Educação (CONSED) e pela União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (UNDIME), visam adequar os vencimentos dos profissionais da educação os parâmetros estabelecidos pela Lei, mas essa realidade, infelizmente, não se estendem à totalidade dos estados e municípios brasileiros.

A aplicação do piso salarial, embora fundamentada na Lei, ocorre de maneira gradativa, com a expectativa de que a integralização do valor seja feita de forma proporcional ao longo dos anos. Essa estratégia, definida no artigo 3º da Lei, busca conciliar os recursos disponíveis com a valorização dos profissionais da educação, porém, a efetivação completa desafios e atrasos em algumas regiões do país.

O piso salarial, essencialmente, representa o mínimo garantido aos profissionais do magistério público da educação básica, sendo ajustado anualmente de acordo com as configurações previstas pela legislação. No entanto, é importante ressaltar que sua abrangência não inclui a rede privada de ensino, apesar de não deixar de considerar o trabalho dos educadores nesse contexto.

O reconhecimento do papel do professor é essencial para a qualidade da educação, mas a valorização salarial e social desses profissionais ainda enfrenta desafios. A situação salarial, embora tenha apresentado pequenas melhorias ao longo dos anos de atividade docente por meio de adicionais, permanece em posição inferior quando comparada a outros países, impactando a motivação, satisfação e permanência desses profissionais na carreira.

Além disso, a rotatividade e itinerância dos professores na educação básica pública representam um desafio significativo. Essa transferência frequente de profissionais entre escolas ou turmas dentro de uma mesma escola traz prejuízos à continuidade pedagógica, ao estabelecimento de vínculos e à estabilidade do ambiente escolar, afetando tanto professores quanto alunos.

Diante desse contexto, é necessário adotar medidas concretas para reduzir a rotatividade, valorizar os profissionais da educação e garantir uma educação de qualidade. Investir em políticas que melhorem as condições de trabalho, proporcionem treinamento digno, promovam a formação continuada e ofereçam suporte emocional aos educadores é crucial para a construção de um sistema educacional mais eficiente e valorizado.

Portanto, o desafio persiste em promover a valorização do professor não apenas como uma questão salarial, mas como um reconhecimento fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e desenvolvida, onde a educação seja vista como um pilar essencial para o progresso e a formação cidadã.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha profunda gratidão ao CNPQ pelo apoio financeiro concedido, que viabilizou a realização desta pesquisa. Seu suporte foi fundamental para o desenvolvimento deste estudo, permitindo avanços significativos na área.

Além disso, desejo estender meus agradecimentos aos colaboradores e colegas que desenvolveram insights, orientações e discussões construtivas ao longo da elaboração deste artigo. Suas contribuições foram essenciais para enriquecer o conteúdo deste trabalho

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Andreza. Implicações dos baixos salários para o trabalho dos professores brasileiros. *Revista Educação e Políticas em Debate*, Uberlândia, v. 2, n. 2, jul./dez. 2012.

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais. Geografia da Educação Brasileira. Brasília, 2002.

BRASIL. Presidência da República. Lei de 15 de outubro de 1827. Manda criar escolas de primeiras letras em todas as cidades, vilas e lugares mais populosos do império. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim-15-10-1827.htm>. Acesso em: 22 set. 2022.

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.

ESTEVE, José M. **O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores**. Bauru: EDUSC, 1999.

SAMPAIO, Maria das Mercês Ferreira; MARIN, Alda Junqueira. Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares. **Educação & Sociedade**, [S.L.], v. 25, n. 89, p. 1203-1225, dez. 2004. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0101-73302004000400007>.

SAVIANI, Dermeval. Percorrendo caminhos da educação. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 23, n. 81, p. 273-290, dez. 2002. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 01 set. 2014.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Cortez, 2013. 248 p.

UNESCO. **Perfil dos professores brasileiros: o que fazem, o que pensam, o que almejam...** São Paulo: Moderna, 2004.