Porto Alegre, outubro de 2025.

PL 347/2025 – Programa de Reconhecimento da Educação Gaúcha: um cheque em branco às vésperas do Dia dos Professores

O Governo do Estado encaminhou à Assembleia Legislativa o PL 347/2025, que cria o chamado Programa de Reconhecimento da Educação Gaúcha. A proposta vem sendo apresentada à sociedade como uma forma de valorizar profissionais e estimular resultados na rede estadual. No entanto, uma análise atenta revela problemas de concepção, transparência, justiça distributiva e responsabilidade. Aprovar este projeto, tal como está, significa dar um cheque em branco ao Executivo — com promessas incertas, investimento aparentemente subestimados e efeitos potencialmente danosos para a educação pública gaúcha.

1. Para contemplar a todos ativos a aplicação de recursos precisa ser significativamente maior do que a anunciada

A Secretaria da Educação anunciou um investimento de cerca de R$ 300 milhões[1] por ano com o programa – que exclui todos os educadores aposentados. Simulações elaboradas pelo DIEESE, com base em dados oficiais (Censo Escolar 2024, Portal da Transparência e o próprio PL 347/2025) mostram que, caso todas as escolas e profissionais atinjam as metas previstas, e mesmo sendo restrito ao universo de trabalhadores ativos, a aplicação anual deveria chegar a cerca de R$ 507 milhões, conforme detalhado abaixo:

Componente	Recurso (R$) estimado
14º para todos os profissionais da SEDUC	R$ 367.215.162,26
Bônus por frequência escolar	R$ 39.029.188,27
Premiação por desempenho no SAERS	R$ 64.544.000,00
Premiação por participação no SAEB	R$ 36.306.000,00
Total	**R$ 507.094.350,53**

Fonte: Censo da Educação Básica 2024/INEP, Portal de Transparência do estado do RS e PL 347/2025
Notas: Anexo 1 – detalha o cálculo para cada um dos componentes
Elaboração: Dieese

Há pelo menos duas formas de entender a disparidade entre o valor anunciado e o montante estimado: ou o governo considera que apenas cerca de 60% dos profissionais em exercício receberão o bônus integral, ou que todos receberão algum valor, mas este será, em média, cerca de 60% do benefício total, não correspondendo assim a um 14º salário. Ambas as interpretações apontam para uma concessão parcial e insuficiente frente ao anunciado.

[1] https://www.correiodopovo.com.br/not%C3%ADcias/pol%C3%ADtica/programa-de-leite-para-incentivo-a-educacao-deve-custar-r-300-milhoes-e-pode-virar-lei-1.1638684

Chamou atenção que esses valores não apareceram na LOA - Lei Orçamentária Anual de 2026, protocolada pelo governo, após o anúncio do programa, apesar da intenção declarada de transformar o programa em política de Estado. Há, portanto, um descompasso preocupante entre o discurso, a previsão orçamentária e o impacto real.

2. Metas e regras nebulosas: aprovação sem transparência

As metas que definirão quem receberá os bônus não estão descritas no projeto de lei. O PL 347/2025 remete parte considerável das regras e condicionantes para regulamento futuro, ainda não divulgado. Ou seja, os deputados estão sendo chamados a votar um projeto sem conhecer seus critérios básicos de aplicação e controle.

Essa prática compromete a transparência e o debate democrático. A Assembleia estaria renunciando a seu papel de legislar, transferindo ao Executivo amplos poderes para definir, alterar ou suspender regras a qualquer momento, sem controle social ou parlamentar efetivo.

3. Lógica meritocrática que divide e aprofunda desigualdades

O programa adota uma lógica meritocrática e competitiva: premia escolas e profissionais que atingirem metas de desempenho e frequência, enquanto deixa de fora os demais. Essa concepção desconsidera os fatores estruturais que condicionam os resultados educacionais, como: infraestrutura precária, falta de materiais e apoio pedagógico; desigualdades socioeconômicas entre regiões; tamanhos e perfis distintos de escolas, que afetam diretamente o alcance de metas (vide os 6 níveis de complexidade escolar definidos pelo próprio MEC); condições adversas enfrentadas cotidianamente por docentes e estudantes.

Mesmo que o governo defina metas individualizadas com base no histórico da própria escola, isso não elimina completamente as desvantagens para escolas em contextos mais vulneráveis. Na prática, pelo menos três grupos de fatores mantêm essas desigualdades.

(a) Diferenças estruturais persistem e afetam a capacidade de atingir metas: escolas de regiões mais pobres continuam enfrentando déficits de infraestrutura, carência de recursos pedagógicos, falta de professores e alta rotatividade de profissionais, além de problemas sociais do entorno (violência, insegurança alimentar, dificuldade de transporte etc.). Mesmo que a meta seja "de evolução" (e não de comparação entre escolas), alcançar melhorias significativas exige condições materiais e humanas que essas escolas nem sempre têm — por exemplo, reduzir evasão escolar ou melhorar o desempenho requer investimento extra, que muitas vezes não chega. Ou seja, as escolas mais vulneráveis partem de um "ponto de partida" mais difícil para alcançar qualquer evolução consistente.

(b) Metas históricas não necessariamente refletem as dificuldades atuais: escolas que já vêm de um histórico muito ruim podem ter metas "baixas" inicialmente, mas: podem enfrentar oscilações difíceis de prever (ex.: crises econômicas locais, aumento da evasão, impactos climáticos etc.) que dificultam cumprir metas, mesmo que sejam modestas; ou, ao contrário, podem ter metas de crescimento muito ambiciosas, que não consideram limitações estruturais e sociais persistentes. Além disso, escolas que já tiveram alguma melhora no passado podem ver metas crescentes ano a ano, sem que os investimentos acompanhem o necessário para sustentar essa trajetória. Ou seja, a definição de metas baseada apenas no histórico quantitativo não captura a complexidade social do território escolar.

(c) Incentivos podem reforçar desigualdades no médio prazo: como os incentivos dependem do cumprimento das metas, escolas mais estruturadas têm mais chance de recebê-los ano após ano, acumulando benefícios (motivação, visibilidade, recursos extras, estabilidade). Já as escolas em situação vulnerável podem ficar ciclicamente de fora ou mesmo com uma evolução tímida — o que reforça desigualdades internas no sistema e cria um "círculo vicioso": menos reconhecimento → mais desmotivação → mais dificuldade de atingir metas futuras. Ou seja, mesmo que a regra pareça "justa" no desenho, os efeitos cumulativos tendem a favorecer quem já está em posição mais vantajosa.

4. Bonificações passageiras não substituem valorização salarial

Os valores propostos — inclusive o chamado "14º salário" — não se incorporam ao vencimento básico, não incidem sobre aposentadorias e podem ser descontinuados a qualquer momento. São bonificações condicionais e transitórias, sem impacto estrutural na carreira docente ou no financiamento estável da educação.

Essa opção política levanta uma pergunta direta: Se o governo reconhece que dispõe de centenas de milhões para bonificações, por que não utiliza esses recursos para recompor salários defasados e garantir valorização permanente a todos os profissionais da educação?

A defasagem salarial acumulada desde 2014 supera 72% em diversos cargos, e nenhuma política de recuperação de perdas foi implementada até agora.

5. Pressão sobre professores e foco estreito em provas

O programa vincula os bônus ao desempenho em avaliações (SAERS e SAEB) e frequência escolar. Isso: **(a)** aumenta a pressão e a sobrecarga sobre docentes e gestores, em um contexto de jornadas já extenuantes, excesso de planilhas e altas burocracias; **(b)** pode induzir práticas de "ensinar para o teste", reduzindo o currículo e empobrecendo a aprendizagem; **(c)** não garante melhorias reais na qualidade da educação, apenas estimula resultados formais para alimentar rankings e marketing governamental.

6. Tramitação acelerada e oportunismo político

O PL 347/2025 tramita em regime de urgência e deve ser votado na semana do Dia dos Professores. Trata-se de um gesto político calculado: vender promessas de valorização às vésperas de uma data simbólica, sem oferecer garantias reais de financiamento ou de melhoria das condições de trabalho e aprendizagem.

Ao aprovar esse projeto, os deputados assinarão um cheque em branco — com risco de criar um programa ineficaz e injusto, em detrimento de políticas estruturantes que a rede estadual realmente necessita.

Considerações finais

O Programa de Reconhecimento da Educação Gaúcha não é uma política de valorização, mas uma ação publicitária com problemas de concepção e execução.

É preciso reconhecer que a política salarial dos últimos anos assolou tanto os trabalhadores da educação — com congelamentos, perdas reais e desvalorização contínua — que muitos profissionais podem enxergar o programa como uma rara oportunidade de obter algum ganho extra, ainda que pontual e totalmente incerto. Nesse contexto, o governo se aproveita de um cenário de precarização para apresentar bonificações condicionais como se fossem valorização profissional, quando na verdade não substituem a política salarial estruturada que a categoria reivindica há anos.

Essa postura impõe um desafio político e estratégico importante para o sindicato: de um lado, precisa defender os interesses imediatos dos trabalhadores, que têm urgência legítima por recomposição de renda; de outro, tem o dever de zelar por uma educação pública de qualidade, inclusiva e cooperativa, que não seja fragmentada por mecanismos meritocráticos e competitivos. A luta sindical, portanto, precisa articular a pauta salarial com uma crítica consequente ao modelo de bonificações, reafirmando que a melhoria da educação não pode se basear em incentivos individualizados e temporários, mas em condições estruturais e políticas públicas consistentes.

Em vez de investir em piso salarial digno, melhores condições físicas e pedagógicas nas escolas, valorização universal e formação continuada, o governo aposta em um modelo meritocrático, competitivo e instável, que reforça desigualdades e divide a categoria.

Importante reforçar que não dá para afirmar simplesmente que “não haverá desvantagens” só porque as metas são individualizadas por escolas. Essas metas poderão atenuar a competição direta entre escolas, mas não corrigem desigualdades de base — e, dependendo da forma de implementação, podem até reforçá-las ao longo do tempo.

A bonificação condicionada e seletiva fragmenta a categoria, podendo gerar ressentimento, competição interna em vez de cooperação e um ambiente de trabalho e de estudo hostil. O que vai na contramão da tradição democrática da educação pública gaúcha.

👉 Este projeto não deve ser aprovado da forma como está.

👉 O parlamento tem a responsabilidade de exigir transparência, debate público e destinação orçamentária adequada antes de avalizar um programa como esse.

👉 A verdadeira valorização da educação passa por políticas estruturais e universais, não por bonificações condicionais e passageiras.

ANEXO 1 – Detalhamento das premissas utilizadas para simulação de impacto R$ com o Programa

Pagamento de "14º salário" a profissionais da SEDUC

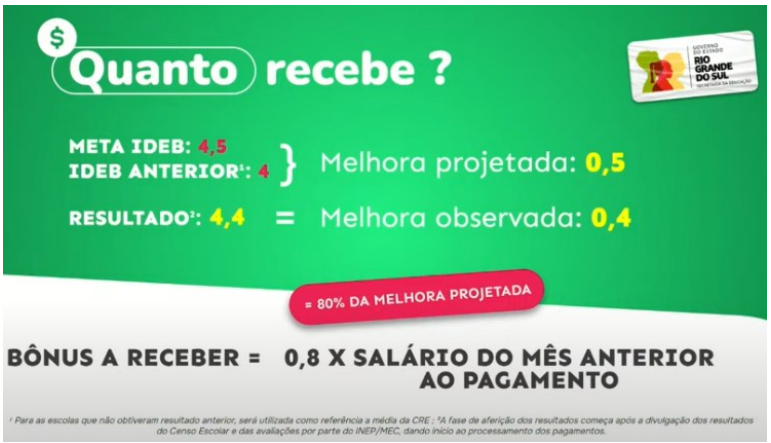
Embora o PL não detalhe a base de cálculo do 14º salário, adotou-se como referência o salário bruto dos servidores ativos (competência: agosto/2025), incluindo subsídio/salário base, gratificações, parcelas transitórias e adicionais.

Premissas adotadas:

- Abrangência: todos os vínculos ativos da SEDUC
- Total de vínculos considerados: 70.600.
- Restrições previstas no PL, não consideradas na simulação, mas previstas para o não pagamento da bonificação :
    - Mínimo de 6 meses completos de exercício no cargo;
    - Estar em atividade no 2º trimestre do ano de avaliação;
    - Não ter 5 ou mais faltas injustificadas;
    - Não ter afastamentos sem remuneração;
    - Não ter afastamentos superiores a 30 dias.
- Condicionante: atingimento da meta (nota) estabelecida para a escola.

Impacto estimado: R$ 367.215.162,26

As metas ainda não foram divulgadas. Constarão em regulamento desconhecido.
Exemplo:



Fonte: Live SEDUC

Bônus por Frequência Escolar

Pagamento direcionado aos seguintes cargos:

- Especialista de Educação - Supervisor Escolar
- Especialista de Educação-orientador Educacional
- Especialista de Educação - Orientador Educacional
- Especialista de Educação-supervisor Escolar
- Assistente Educacional - Administração Escolar

O Valor do bônus é definido conforme Tabela incluída no PL 347 (transcrita a seguir) – que determina valores segundo cargo e Índice de Complexidade escolar (ICG)[2] da escola.

Condicionantes (não consideradas na simulação)**:**

- Tempo o mínimo de 6 meses no cargo;
- No mínimo 80% dos estudantes da escola com frequência mínima de 75%;

Valores pagos conforme tabela estabelecida em lei.

ICG	N. de escolas	Participação (%)	Diretor Escolar	Demais servidores	N. de Profissionais	Bônus Diretores	Bônus demais servidores
Nível 1	120	5,18	R$ 2.400,00	R$ 1.680,00	475	R$ 288.000,00	798.659,53
Nível 2	315	13,59	R$ 3.000,00	R$ 2.100,00	1.248	R$ 945.000,00	2.620.601,60
Nível 3	899	38,78	R$ 4.200,00	R$ 2.940,00	3.561	R$ 3.775.800,00	10.470.759,27
Nível 4	615	26,53	R$ 4.800,00	R$ 3.360,00	2.436	R$ 2.952.000,00	8.186.260,22
Nível 5	228	9,84	R$ 6.000,00	R$ 4.200,00	903	R$ 1.368.000,00	3.793.632,79
Nível 6	141	6,08	R$ 7.200,00	R$ 5.040,00	559	R$ 1.015.200,00	2.815.274,86
Total	**2318**	**100,00**			**9.183**	**R$ 10.344.000,00**	**R$ 28.685.188,27**
Total Geral						**R$**	**39.029.188,27**

Fonte: Censo da Educação Básica 2024/INEP, Portal de Transparência do estado do RS e PL 347/2025
Elaboração: Dieese

Impacto estimado: R$ 39.029.188,27

[2] Detalhes no Anexo 2

Premiação por Desempenho no SAERS

Pagamentos vinculados ao desempenho das turmas nas avaliações estaduais (SAERS).

Condicionantes (não consideradas na simulação)**:**

- No mínimo 80% dos estudantes da escola com frequência mínima de 75%;

Premiação aos estudantes:

Categoria	Valor (R$)
1º Colocado	3.000
2º Colocado	2.000
3º Colocado	1.000
Sorteado	2.000
Por Turma	*8.000*

Estimativa de impacto por etapa:

Etapa	Matrículas	Nº de Turmas	Bônus por Turma (R$)
5º ano – Ensino Fundamental	40.048	2.041	16.328.000,00
9º ano – Ensino Fundamental	48.245	2.346	18.768.000,00
3º ano – Ensino Médio	66.909	3.681	29.448.000,00
Total	—	—	**64.544.000,00**

Fonte: Censo da Educação Básica 2024/INEP e PL 347/2025
Notas: Não inclui turmas de Atividade Complementar e de Atendimento Educacional Especializado (AEE). As turmas Multietapa dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental incluem as turmas de Educação Infantil e Ensino Fundamental Multietapa. O número de turmas do Ensino Regular considera também as turmas da Educação Especial em Classes Exclusivas.
Elaboração: Dieese

Premiação por Participação no SAEB

Pagamentos baseados na participação dos estudantes em simulados e avaliações nacionais (SAEB).

Condicionantes (não consideradas na simulação)**:**

- No mínimo 80% dos estudantes da escola com frequência mínima de 75%;

Premiação aos estudantes:

Categoria	Valor (R$)
1º Colocado	2.000
2º Colocado	1.000
3º Colocado	500
Sorteado	1.000
Por Turma	*4.500*

Estimativa de impacto por etapa:

Etapa	Matrículas	Nº de Turmas	Bônus por Turma (R$)
5º ano – Ensino Fundamental	40.048	2.041	9.184.500,00
9º ano – Ensino Fundamental	48.245	2.346	10.557.000,00
3º ano – Ensino Médio	66.909	3.681	16.564.500,00
Total	—	—	**36.306.000,00**

Fonte: Censo da Educação Básica 2024/INEP e PL 347/2025
Notas: Não inclui turmas de Atividade Complementar e de Atendimento Educacional Especializado (AEE). As turmas Multietapa dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental incluem as turmas de Educação Infantil e Ensino Fundamental Multietapa. O número de turmas do Ensino Regular considera também as turmas da Educação Especial em Classes Exclusivas.
Elaboração: Dieese

ANEXO 2 – **Classificação do nível de complexidade de gestão das escolas (ICG) | Fonte: MEC**

Os níveis de complexidade de gestão são descritos abaixo de acordo com as características predominantes das escolas pertencentes a cada um deles:

Nível 1 - Escolas que, em geral, possuem porte inferior a 50 matrículas, funcionam em único turno, ofertam uma única etapa de ensino e apresentam a Educação Infantil ou os Anos Iniciais como etapa mais elevada.

Nível 2 - Escolas que, em geral, possuem porte entre 50 e 300 matrículas, funcionam em 2 turnos, com oferta de até 2 etapas de ensino e apresentam a Educação Infantil ou os Anos Iniciais como etapa mais elevada.

Nível 3 - Escolas que, em geral, possuem porte entre 50 e 500 matrículas, funcionam em 2 turnos, com oferta de 2 ou 3 etapas de ensino e apresentam os Anos Finais como etapa mais elevada.

Nível 4 - Escolas que, em geral, possuem porte entre 150 e 1000 matrículas, funcionam em 2 ou 3 turnos, com oferta de 2 ou 3 etapas de ensino e apresentam o Ensino Médio, a Educação Profissional ou a EJA como etapa mais elevada.

Nível 5 - Escolas que, em geral, possuem porte entre 150 e 1000 matrículas, funcionam em 3 turnos, com oferta de 2 ou 3 etapas de ensino e apresentam a EJA como etapa mais elevada.

Nível 6 - Escolas que, em geral, possuem porte superior a 500 matrículas, funcionam em 3 turnos, com oferta de 4 ou mais etapas de ensino e apresentam a EJA como etapa mais elevada.