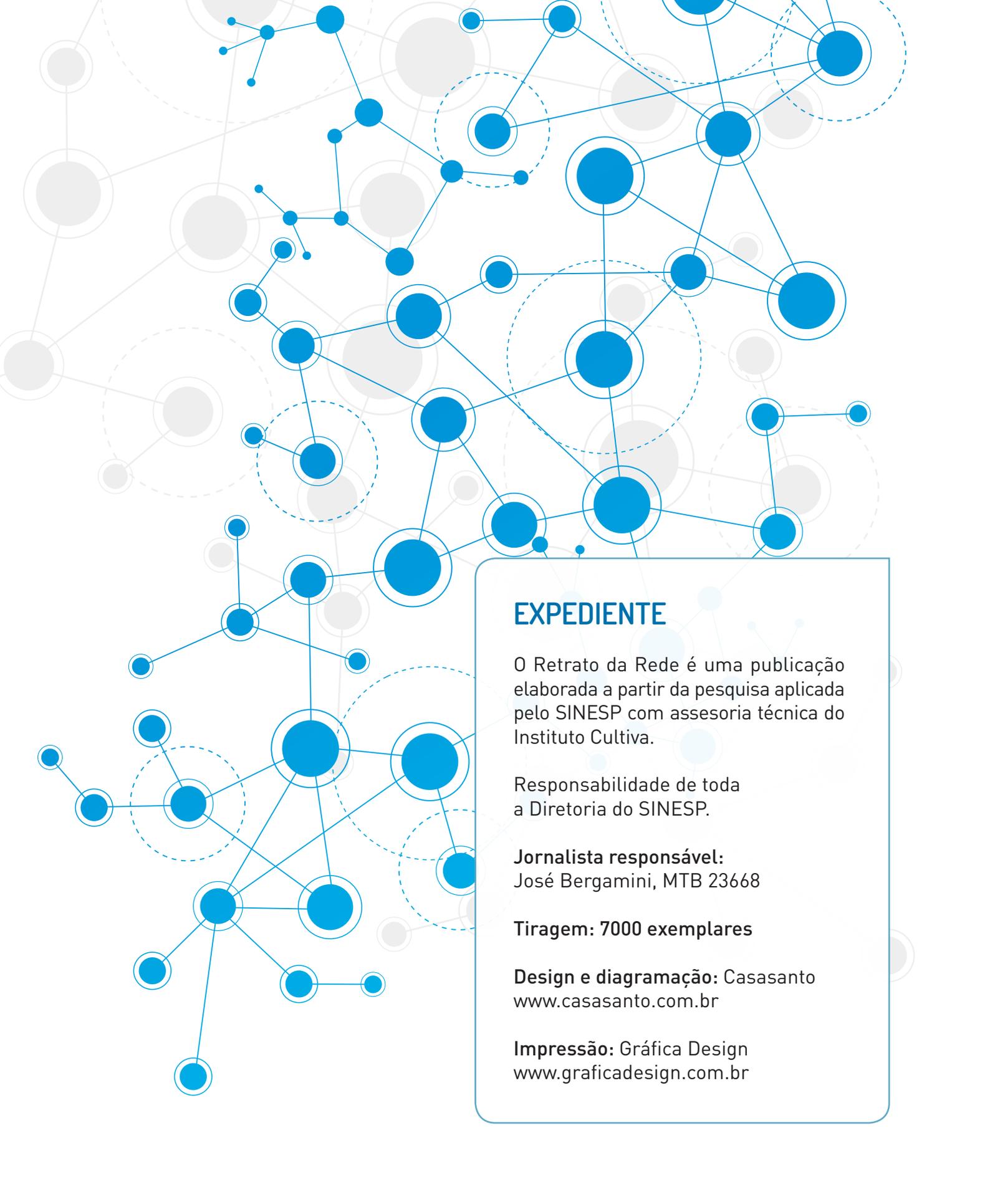




Sindicato dos Especialistas de Educação
do Ensino Público Municipal de São Paulo

RETRATO DA REDE 2013



A complex network diagram with blue and grey nodes connected by lines, set against a white background with faint dashed circles.

EXPEDIENTE

O Retrato da Rede é uma publicação elaborada a partir da pesquisa aplicada pelo SINESP com assessoria técnica do Instituto Cultiva.

Responsabilidade de toda a Diretoria do SINESP.

Jornalista responsável:
José Bergamini, MTB 23668

Tiragem: 7000 exemplares

Design e diagramação: Casasanto
www.casasanto.com.br

Impressão: Gráfica Design
www.graficadesign.com.br

ISEM 2013: SINESP vai a campo pela oitava vez e mostra que a foto piorou

Como acontece anualmente desde 2006, o SINESP foi a campo, neste início de ano letivo, dar voz aos Gestores Educacionais. A tarefa proposta era avaliar os efeitos das políticas públicas na área da Educação no último ano da gestão Gilberto Kassab, através da pesquisa “Retrato da Rede”. E desta vez, os resultados da pesquisa, que agora divulgamos, tem a seu lado a construção de uma nova série histórica: a segunda edição do ISEM – Índice SINESP da Educação Municipal. Desde o ano passado, o “Retrato da Rede” e o ISEM caminham lado a lado. O ISEM corporifica numericamente a leitura dos dados do Retrato e este, por sua vez, esclarece, ilumina e fundamenta o índice. Por isso, os dois instrumentos se entrelaçam umbilicalmente. Eles se completam e se justificam mutuamente. Sua leitura e sua interpretação são requisitos da profissionalização que se exige daquele que assume o desafio de ocupar cargos de Gestão Educacional. Postos frente a frente com a Educação chamada por alguns de 3.0, o Gestor tem plena consciência das demandas por sua profissionalização, pela busca de formação, por melhores condições de trabalho e valorização salarial. E reafirma diuturnamente sua postura firme com relação a seu papel de agente de políticas públicas e defensor de direitos e garantias constitucionais. Percebe a cada passo que, ao assumir-se como autoridade, promovendo processos de melhoria da qualidade, de gestão democrática, de trabalho coletivo e de tolerância, cultura da paz e inclusão, seu trabalho sofre efeitos diretos das políticas dentro das Unidades Educacionais. Para ele, que assumiu um cargo na carreira da Rede Municipal de Ensino de São Paulo, suas funções

não se apequenam numa perspectiva de dois anos ou menos de atuação, mas se engrandecem na linha de uma história de vida a ser construída na práxis escolar. É em tal paradigma que encaramos os dados a seguir apresentados. A queda no ISEM de 0,33 para 0,22, traz à luz que as prioridades de um último ano de governo não são as mesmas para a administração e para o magistério. A piora em todos os indicadores aponta para mazelas em todas as áreas relevantes de avaliação. O “Indicador Saúde” continua sendo o pior, porque não há políticas preventivas na área, porque políticas de gratificação continuam favorecendo o “presenteísmo” de profissionais adoentados, porque o Hospital do Servidor Público Municipal não faz jus ao nome. O “Indicador Gestão de Pessoas” aponta para módulos incompletos, falta de cargos e insuficiência geral de pessoal para o desempenho das tarefas exigidas das Unidades Educacionais. O “Indicador Capacitação” mostra que a Secretaria Municipal de Educação não tem estrutura suficiente para oferecer formação continuada de qualidade a todos os integrantes da Carreira do Magistério. O “Indicador Apoio Técnico da SME” mostra despreparo dos ocupantes de posições nos órgãos intermediários, ineficiência das orientações técnicas, falta de escuta e de diálogo, excesso de centralismo e autoritarismo nas relações de trabalho. Com a confiança de que segue o caminho de cumprir as missões que lhe foram confiadas pelos seus mais de quatro mil filiados, o SINESP oferece esta publicação não só a eles, razão de sua existência, mas a todos que compartilham a luta por Educação de qualidade para todos os cidadãos brasileiros.

João Alberto Rodrigues de Souza
Presidente do SINESP

DIRETORIA DO SINESP

Presidente

João Alberto Rodrigues de Souza

Vice-Presidente

Maria Benedita de Castro de Andrade

Secretário Geral

Luiz Carlos Ghilardi

Vice-Secretária Geral

Marisa Lage Albuquerque

Diretora de Administração Financeira

Eliana Mandarino Garcia Bonastre

Vice-Diretora de Administração Financeira

Maria de Fátima Lordelo Lopes (Licenciada)

Diretora para Assuntos de Legislação
e Defesa dos Direitos dos Filiados

Egle Prescher Iaconelli

Vice-Diretora p/ Assuntos de Legislação
e Defesa dos Direitos dos Filiados

Aparecida Benedita Teixeira

Diretora de Eventos Educacionais

Marilva Silva Gonçalves

Vice-Diretora de Eventos Educacionais

Neuza Maria Canile Hartman

Diretora Cultural

Alairse Vivi

Vice-Diretora Cultural

Rosana Capputi Borges

Diretora de Imprensa

Marilza Gomes da Gama e Silva

Vice-Diretor de Imprensa

Rui Ferreira da Silva Junior

Diretora de Políticas Sociais

Norma Lúcia Andrade dos Santos

Vice-Diretora de Políticas Sociais

Janete Silva de Oliveira

Diretora de Organização Sindical

Ana Maria Dünkel Bonalumi

Vice-Diretor de Organização Sindical

Marivaldo dos Santos Souza

CONSELHO FISCAL

Titulares:

Mabel Skiet do Nascimento;
Márcia Helena Gargiulo Krause;
Maria Cristina Ribeiro.

Suplentes:

Lídice Neyde da Silva Astrini;
Rosalina Rocha de Miranda;
Arlete Marques Barbosa.

Sumário

	4	Quadro descritivo numérico da SME
Apresentação da Retrato da Rede 2013	6	
	8	ISEM
Saúde	10	
	19	Violência no local de trabalho
Gestão de pessoas	22	
	25	Apoio técnico da SME
Ambiente físico e equipamentos	41	
	50	Capacitação
Políticas públicas	51	
	55	Glossário
Anexo	56	



QUADRO DESCRITIVO NUMÉRICO DA SME

Segundo dados do portal da Secretaria Municipal de Educação, colhidos em 01 de abril de 2013:

“A Rede Municipal de Ensino da cidade de São Paulo é o maior sistema do país, com quase 1 milhão de alunos, 8,2% dos 11,3 milhões de habitantes da cidade. Somados aos pais e familiares, envolve quase cinco milhões de pessoas, ultrapassando, e muito, a população da maioria das capitais brasileiras.

Com mais de 82,8 mil funcionários, entre educadores e pessoal de apoio, a RME tem 1.452 escolas espalhadas por todos os cantos da cidade administradas diretamente pela Secretaria Municipal de Educação. Acrescentam-se a elas as 341 creches indiretas, operadas por entidades conveniadas, e os 1.152 convênios assinados com creches particulares e entidades alfabetizadoras.”

Total de Escolas: 3.135

Total de Docentes da ativa: 57.164

Gestores Educacionais da ativa:

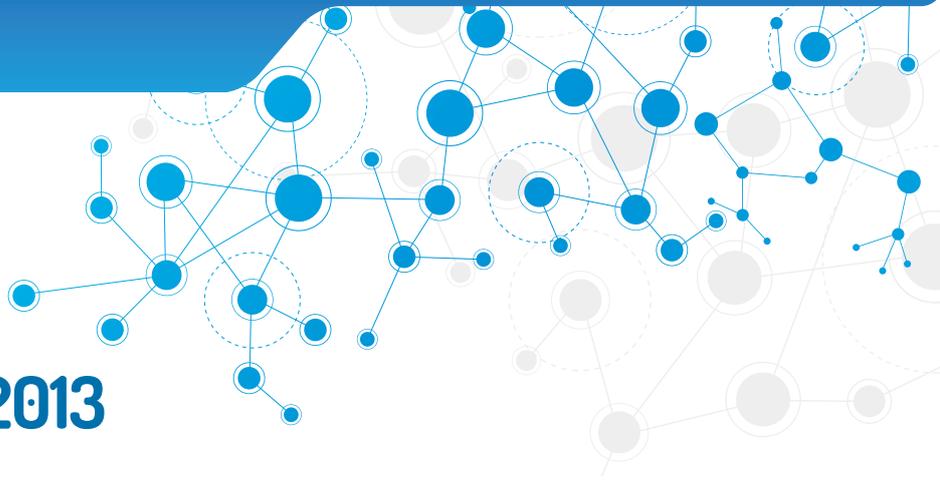
Total de Supervisores Escolares: 331

Total de Diretores de Escola: 1.430

Total de Assistentes de Diretor: 1.490

Total de Coordenadores Pedagógicos: 1.905

D.R.E	SUBPREFEITURA
IPIRANGA	Ipiranga, Sé Vila Mariana, Vila Prudente/Sapopemba
JAÇANÃ/TREMEMBÉ	Jaçanã/Tremembé, Santana/Tucuruvi Vila Maria/V.Guilherme
FREGUESIA/BRASILÂNDIA	Freguesia/Brasilândia Casa Verde/Cachoeirinha
PIRITUBA	Pirituba, Perus, Lapa
CAMPO LIMPO	Campo Limpo M´Boi Mirim
SANTO AMARO	Santo Amaro, Cidade Ademar Jabaquara
PENHA	Penha, Mooca Ermelino Matarazzo
CAPELA DO SOCORRO	Capela do Socorro Parelheiros
ITAQUERA	Itaquera Aricanduva/Formosa/Carrão
SÃO MIGUEL	São Miguel Itaim Paulista
GUAIANASES	Guaianases Cidade Tiradentes
BUTANTÃ	Butantã Pinheiros
SÃO MATEUS	São Mateus Vila Prudente/Sapopemba



RETRATO DA REDE 2013

APRESENTAÇÃO - RUDÁ RICCI*

O Retrato da Rede 2013 apresenta uma novidade em relação aos anos anteriores. A coleta de dados foi totalmente capturada por meio de preenchimento de formulários em tablets ou acessando o formulário pela internet. Essa tecnologia reduziu significativamente o tempo de aplicação da pesquisa, além de proporcionar total controle da qualidade dos dados obtidos. Os formulários preenchidos eram visualizados pela direção do SINESP em gráficos que eram gerados automaticamente numa página da internet dedicada ao Retrato da Rede.

O ISEM (Índice SINESP de Educação Municipal) é gerado, a partir de agora, automaticamente, assim que o último questionário é enviado ao sistema.

Temos, agora, condições de gerar relatórios no mês seguinte à aplicação dos formulários.

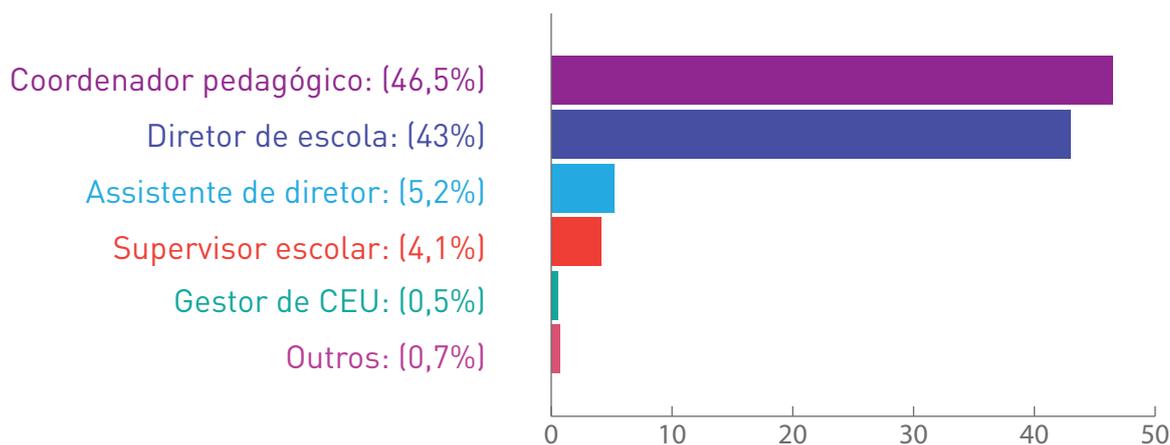
Por esse sistema, podemos produzir várias outras pesquisas complementares, aumentando nossa capacidade de verificar as condições reais de trabalho de nossa categoria ou mesmo detalhar aspectos que, antes, demandariam muito tempo de produção e execução. O Retrato da Rede pode, a partir deste momento, se desmembrar em múltiplos detalhamentos, assim como podemos produzir novas investigações ao longo de cada ano.

Significa não apenas empregarmos o que há de mais moderno em termos de tecnologia de pesquisa, mas, ainda, aumentarmos o rigor, a comunicação com nossos filiados, a ampliação da leitura sobre as nossas condições de trabalho, a transparência e o serviço público. Este último aspecto merece atenção. Há anos o SINESP procura ampliar seu diálogo com a sociedade. O Retrato da Rede, nesse sentido, definiu uma trilha que começamos a explorar porque, ao publicarmos os dados coletados, informamos à sociedade e ao governo paulistanos sobre a realidade da educação em São Paulo. Os cidadãos paulistanos, em especial os pais dos alunos das escolas municipais dessa metrópole, passaram a ter em mãos um inventário que os auxilia a entender quais situações merecem atenção ou melhorias imediatas. Pesquisadores e especialistas da área educacional, entidades de representação e defesa do serviço público, sindicatos e governo têm à sua disposição informações que hoje formam uma série histórica de mais de cinco anos, podendo avaliar com muita precisão se houve efetivamente melhorias. Assim, os dados que apresentamos oferecem um panorama complementar às avaliações externas sistêmicas que os governos brasileiros criaram nos últimos anos para compreender o desempenho pedagógico dos alunos.

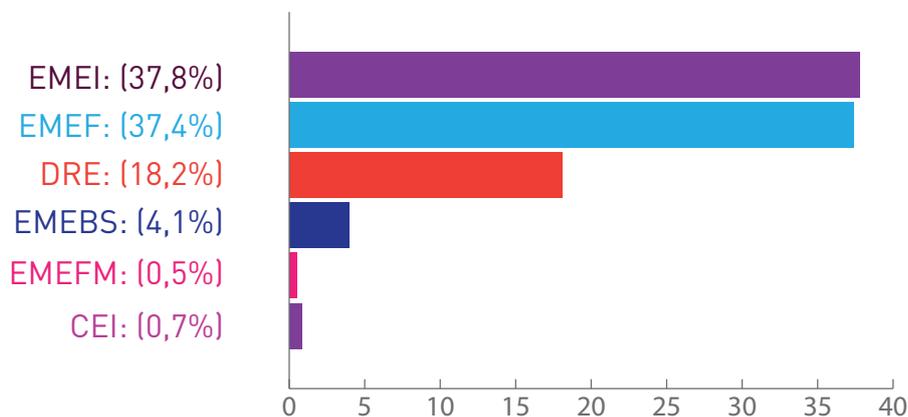
Rudá Ricci - Sociólogo, Mestre em Ciências Políticas e Doutor em Ciências Sociais. Diretor Geral do Instituto Cultiva e membro da Executiva Nacional do Fórum Brasil do Orçamento, membro do Observatório Internacional da Democracia Participativa, Prêmio Grande Mérito Educacional e Consultor do SINESP.

CARGO OU FUNÇÃO

Neste ano, foram 613 pesquisados, com predominância de coordenadores pedagógicos e diretores de escola, tal como destacado a seguir:¹

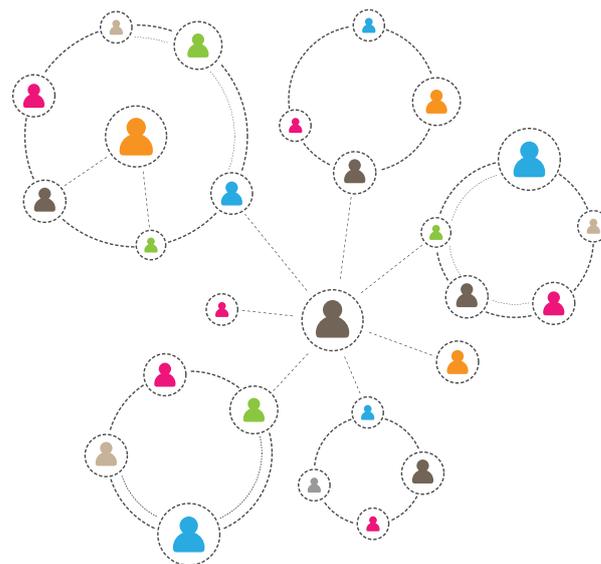


LOCAIS DE TRABALHO



¹ A margem de erro é de 3,74%, com nível de confiança de 95,5%. O universo de pesquisa é composto por 5.639 coordenadores pedagógicos, assistentes de diretor de escola, diretores de escola, supervisores escolares e assistentes técnicos educacionais.

A maioria dos pesquisados está alocada nas EMEIs (37,8% pesquisados), quase o mesmo número de pesquisados alocados nas EMEFs (37,4%). Em seguida, aparecem os alocados em CEI (18,1%), DRE (5,1%), EMEFM (1,1%) e EMEBS (0,5%). Dos pesquisados, 55,8% participaram de cursos oferecidos pela Secretaria Municipal de Educação em 2012.



ISEM

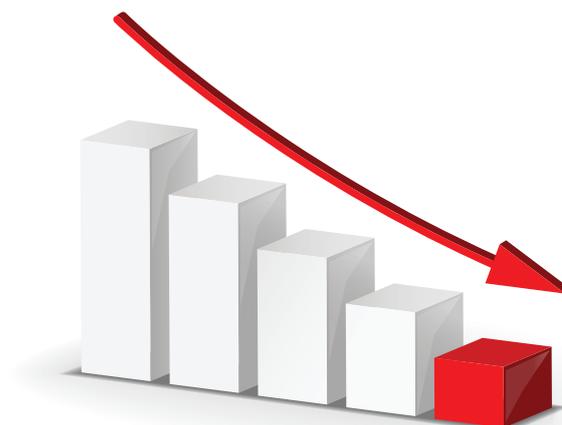
O Índice SINESP da Educação Municipal (ISEM) 2013 revela a piora em todos os indicadores empregados para sua composição (gestão de pessoas, apoio técnico da SME, capacitação, ambiente físico e equipamentos, saúde e violência) em relação ao ISEM 2012.

Em 2012, o índice geral municipal foi de 0,33 (escala de 0 a 1). Em 2013, o ISEM geral foi de 0,22. A queda envolve todos os indicadores, porém, o índice de violência sofreu uma redução muito pequena:

de 0,40 (2012) para 0,38 (2013). Itaquera, que apresentou o maior índice em 2012 neste quesito (0,53) reduziu-o significativamente em 2013 (0,33), somente superior ao obtido em São Miguel (0,32). As situações mais graves envolvem as DREs de Butantã, Campo Limpo, Capela do Socorro, Penha e São Mateus (todos com índice igual ou superior a 0,40). A tabela apresentada a seguir oferece uma visão comparativa entre os índices gerais obtidos para cada indicador em 2012 e 2013:

ANO	Gestão de Pessoas	Apoio técnico da SME	Capacitação	Ambiente físico e equipamentos	Saúde	Violência
2012	0,30	0,40	0,32	0,41	0,25	0,40
2013	0,15	0,28	0,26	0,26	0,12	0,38

A queda mais acentuada, como se percebe, foi registrada em relação à gestão de pessoas. Apenas as DREs de Santo Amaro e Ipiranga registraram índices, neste quesito, superiores a 0,20 (0,25 e 0,22, respectivamente). Três DREs (Campo Limpo, Capela do Socorro e Jaçanã/Tremembé) apresentaram índice de 0,09.

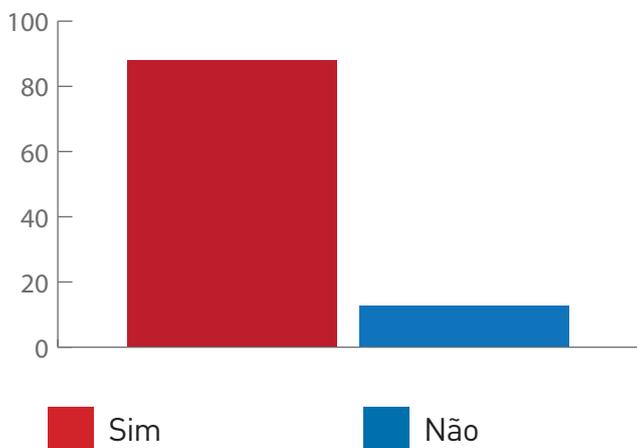


DRE	Gestão de Pessoas	Apoio técnico da SME	Capacitação	Ambiente físico e equipamentos	Saúde	Violência	IS-DRE
Butantã	0,17	0,20	0,23	0,24	0,11	0,40	0,21
Campo Limpo	0,09	0,26	0,30	0,21	0,11	0,43	0,22
Capela do Socorro	0,09	0,26	0,30	0,21	0,11	0,43	0,22
Freguesia do Ó/ Brasilândia	0,11	0,27	0,30	0,24	0,11	0,38	0,22
Guaianases	0,13	0,28	0,20	0,19	0,11	0,34	0,19
Ipiranga	0,22	0,30	0,24	0,32	0,15	0,38	0,25
Itaquera	0,13	0,26	0,25	0,28	0,10	0,33	0,21
Jaçanã/Tremembé	0,09	0,24	0,29	0,28	0,10	0,34	0,21
Penha	0,16	0,32	0,28	0,28	0,14	0,41	0,25
Pirituba	0,17	0,26	0,15	0,28	0,12	0,35	0,21
Santo Amaro	0,25	0,35	0,28	0,28	0,12	0,36	0,25
São Mateus	0,16	0,30	0,30	0,28	0,08	0,40	0,23
São Miguel	0,14	0,31	0,30	0,31	0,13	0,32	0,23
Município de SP	0,15	0,28	0,26	0,26	0,12	0,38	0,22

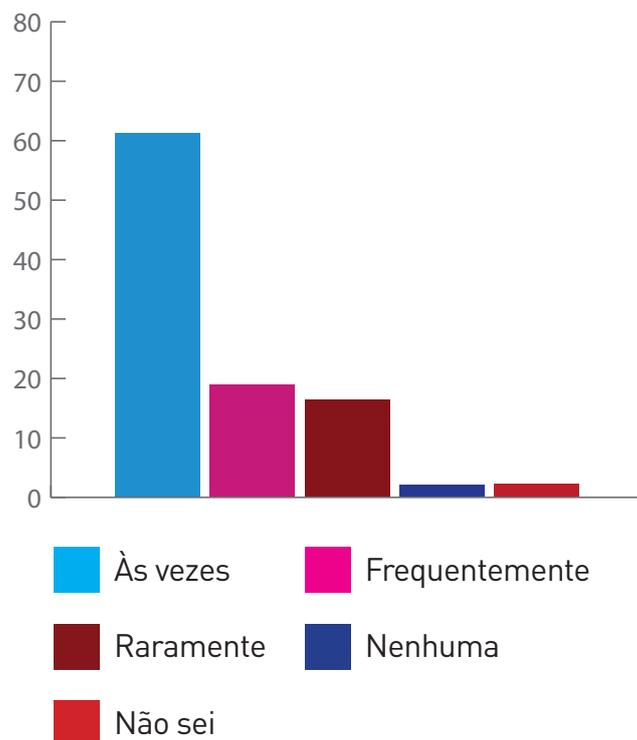
1. SAÚDE

O quadro de saúde permanece grave. Do total de entrevistados, 87,9% afirmaram que trabalharam, no último ano, com dores ou febre. Tal situação tem como um dos motivos as dificuldades impostas pelo sistema de avaliação de desempenho que inibem as licenças médicas.

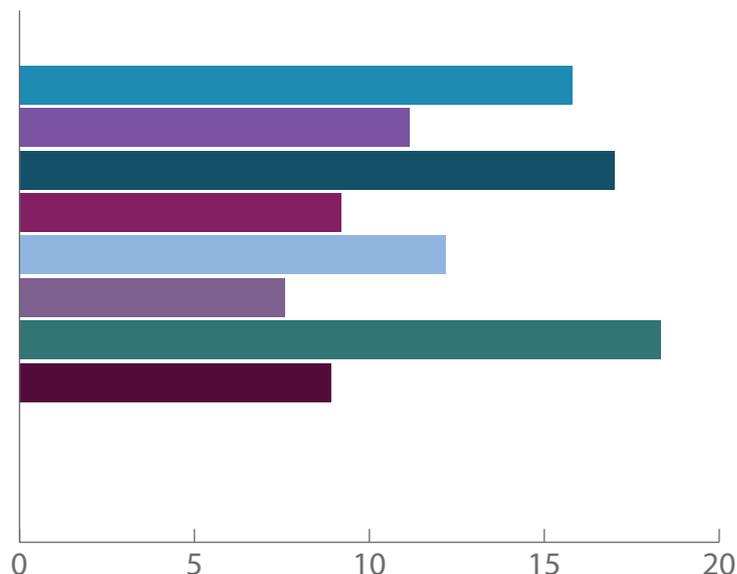
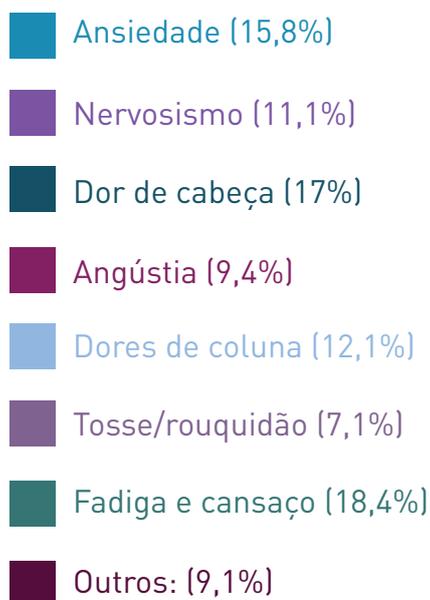
1. Já trabalhou com algum tipo de dor ou febre?



2. Com qual frequência?



Os dois gráficos acima revelam que 18,9% dos pesquisados trabalharam frequentemente com dores e/ou febre. Do total de pesquisados, 83,7% afirmaram que apresentaram sintomas de adoecimento no último ano. O gráfico a seguir expõe os principais sintomas verificados:



Nervosismo (11,1%), ansiedade (15,8%) e angústia (9,4%) compõem o quadro da Síndrome de Burnout, destacado nos últimos relatórios anuais do Retrato da Rede. Totalizam 36,3% das respostas. Em seguida, destacamos dois sintomas de doenças funcionais: dores de coluna (12,1%) e tosse/rouquidão (7,1%). Quase na mesma proporção que as doenças funcionais, 18,4% dos pesquisados destacam fadiga e cansaço, o sintoma individual mais citado no levantamento deste ano.

Além dos sintomas, os pesquisados indicaram doenças que os privaram da possibilidade de trabalhar: 68,2% informaram que padeceram de alguma doença no último ano.

Os casos mais frequentes de adoecimento, como demonstrado no próximo gráfico, foram: stress

(29,7% das respostas), alergia (18,3%), gastrite (14,4%) e hipertensão (13,6%).

Ao compararmos os sintomas observados ao longo do último ano que se enquadram na descrição da Síndrome de Burnout com os casos de adoecimento confirmados, percebemos uma nítida linha de coerência. Nervosismo, ansiedade e angústia totalizam, na descrição dos sintomas observados pelos pesquisados 36,3% das respostas. Já depressão e stress, apontados como causas de adoecimento (que também compõem o quadro da síndrome), totalizam 39,8% das respostas, sendo que stress é apontado por 29,7% dos pesquisados. Nesse caso, temos consistência nas respostas que sinaliza uma situação que afeta mais de um terço do quadro de filiados.

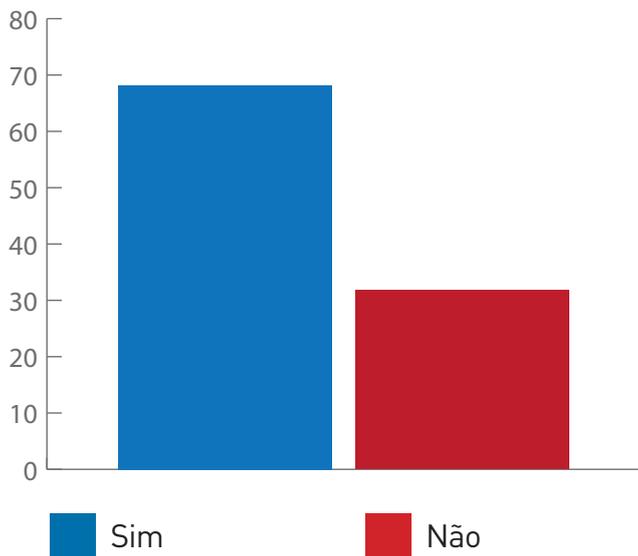
SINTOMAS DE DOENÇAS PERCEBIDAS, POR DRE²

DRE	Ansiedade	Tontura/ desmaio	Angustia	Fadiga/ cansaço	Nervosismo	Dores de coluna	Dor de cabeça	Tosse/ Rouquidão	Febre	NS/ NR/ NA*
Butantã	53,57%	14,29%	35,71%	78,57%	53,57%	42,86%	60,71%	39,29%	0,00%	3,57%
Campo Limpo	61,36%	18,18%	36,36%	72,73%	43,18%	54,55%	70,45%	25,00%	25,00%	2,27%
Capela do Socorro	46,15%	15,38%	30,77%	46,15%	23,08%	35,90%	69,23%	33,33%	25,64%	0,00%
Freguesia do Ó/ Brasilândia	57,78%	8,89%	33,33%	48,89%	42,22%	40,00%	44,44%	17,78%	15,56%	4,44%
Guaianases	65,91%	22,73%	40,91%	77,27%	27,27%	34,09%	50,00%	20,45%	20,45%	2,27%
Ipiranga	50,88%	15,79%	33,33%	57,89%	33,33%	38,60%	54,39%	21,05%	15,79%	1,75%
Itaquera	65,31%	16,33%	36,73%	71,43%	42,86%	46,94%	69,39%	26,53%	16,33%	0,00%
Jaçanã/ Tremembé	50,00%	6,00%	28,00%	72,00%	34,00%	52,00%	64,00%	24,00%	10,00%	2,00%
Penha	49,23%	10,77%	20,00%	61,54%	35,38%	35,38%	55,38%	26,15%	15,38%	3,08%
Pirituba	52,08%	12,50%	35,42%	62,50%	37,50%	37,50%	50,00%	18,75%	16,67%	4,17%
Santo Amaro	50,00%	9,52%	38,10%	64,29%	54,76%	59,52%	59,52%	33,33%	14,29%	2,38%
São Mateus	58,00%	18,00%	32,00%	66,00%	44,00%	40,00%	72,00%	24,00%	16,00%	0,00%
São Miguel	60,00%	8,89%	35,56%	68,89%	40,00%	37,78%	64,44%	24,44%	13,33%	4,44%
TOTAL	55,28%	13,53%	33,00%	64,85%	38,78%	42,41%	60,07%	25,08%	16,01%	2,31%

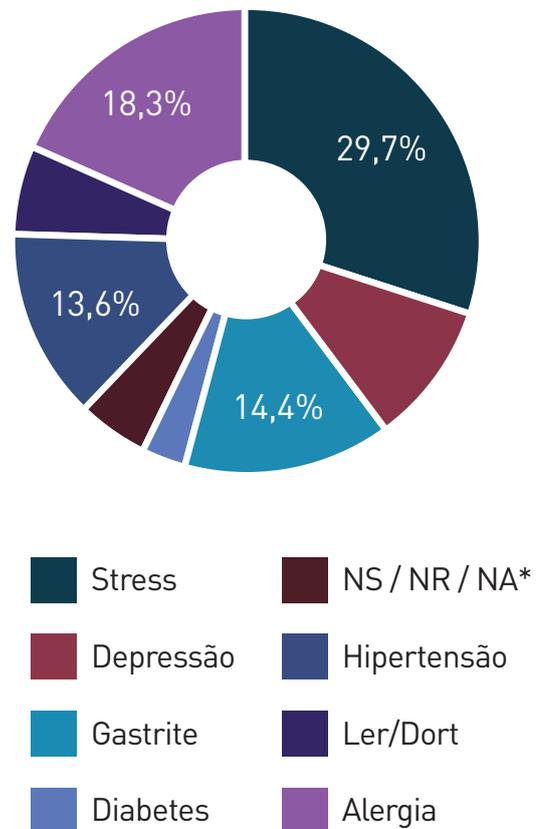
² A totalização (última linha) supera 100% em virtude de cada pesquisado assinalar mais de um caso de violência ao longo dos últimos 12 meses. * Não sabe/Não respondeu/Nenhuma anterior.

ADOCIMENTO NO ANO ANTERIOR

1. Você sofreu de alguma doença(s) no ano anterior?



2. Qual (is)?



Esse cenário merece atenção especial tendo em vista que 93,1% dos pesquisados informaram que no último ano não participaram de qualquer atividade de prevenção de doenças implantada pelo governo local. Destacamos, ainda, que 78,5% dos pesquisados afirmaram que as condições de trabalho influenciaram negativamente na sua saúde.

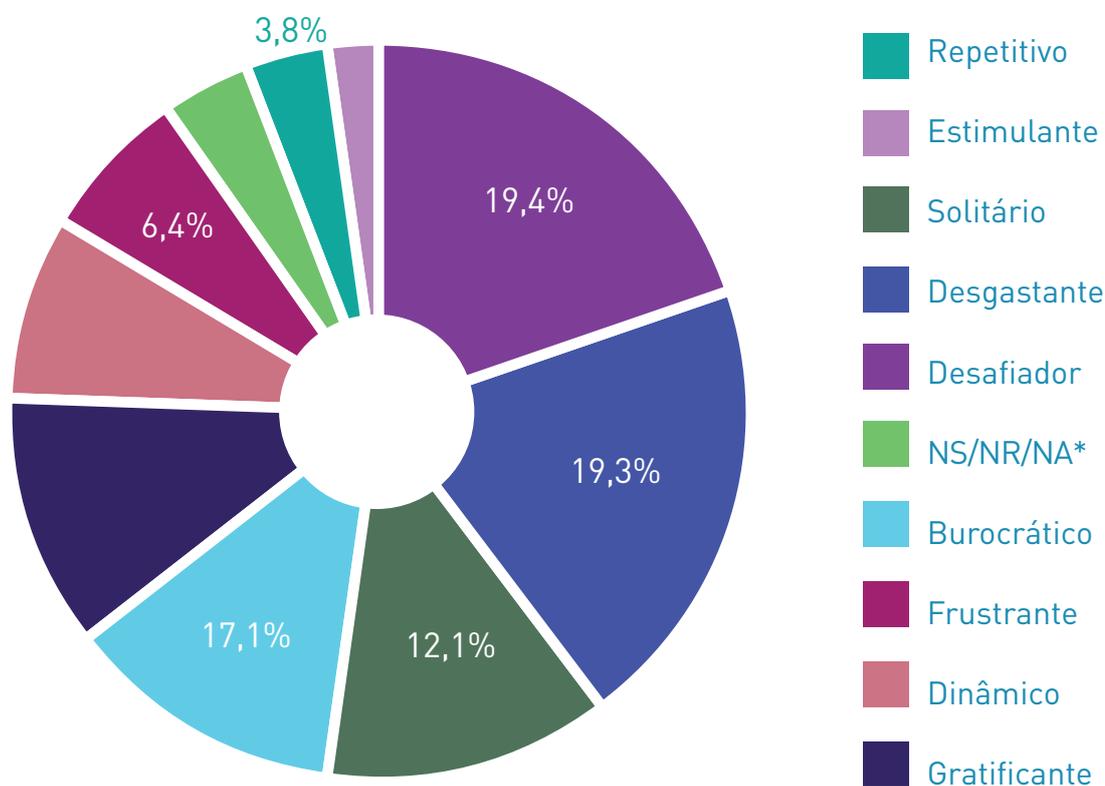
Esta última observação é relevante porque a maioria dos pesquisados avaliaram positivamente sua atividade: 19,4% avaliaram seu trabalho como desafiador; 7,8%, como dinâmico; 10,8%, como gratificante; 2,9%, como estimulante, totalizando **40,9% de respostas positivas**.

* Não sabe/Não respondeu/Nenhuma anterior.

Na outra ponta da avaliação, 19,3% indicaram que seu trabalho é desgastante; 17,1%, como burocrático; 6,4%, como frustrante; 3,8%, como repetitivo e 12,1%, como solitário. É possível alinhar as respostas negativas, destacando as causas: burocracia e solidão. A burocracia excessiva das rotinas, o ritual administrativo marcado por demandas crescentes apresentadas pelas instâncias superiores da administração (avaliações e envio de dados), as equipes incompletas e o desvio de função foram

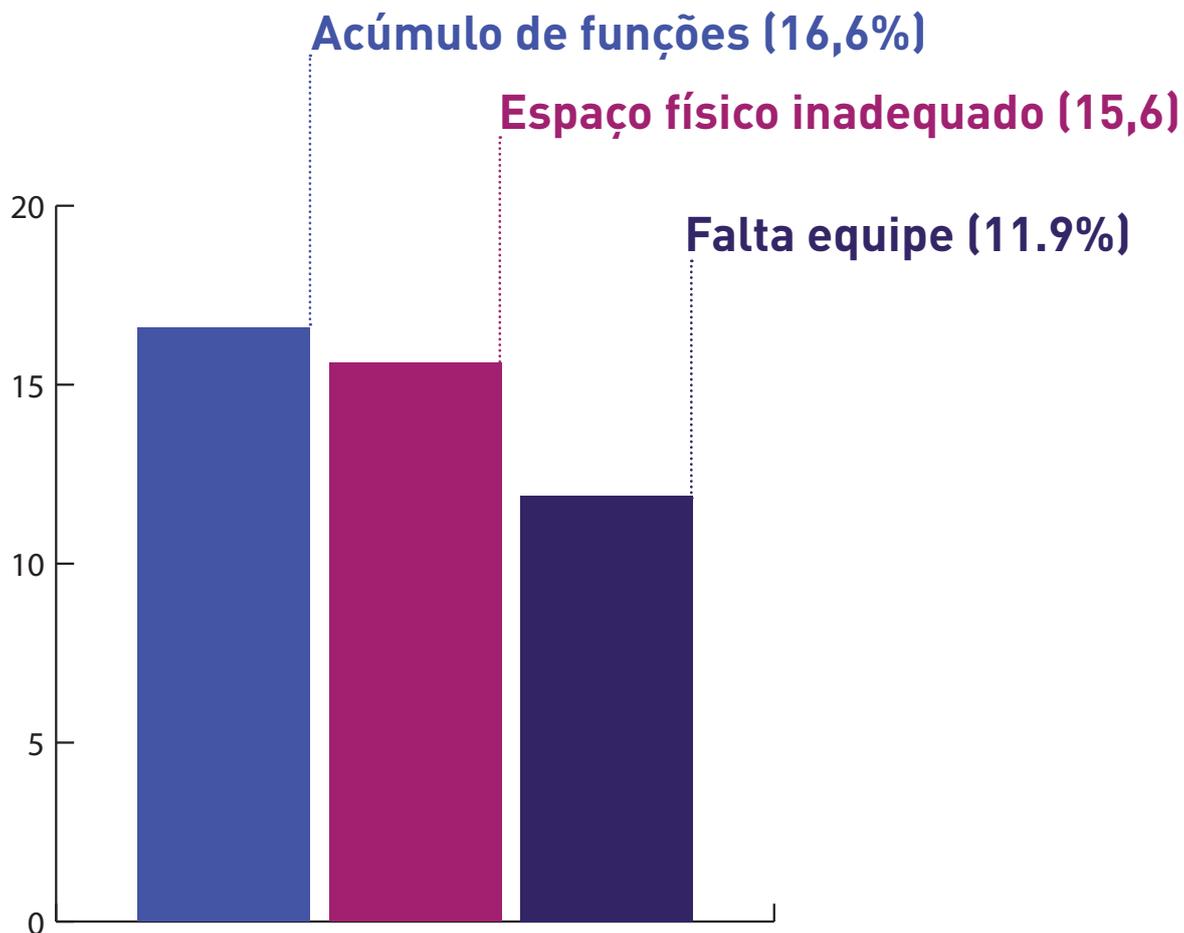
apontados em todos os levantamentos registrados na série histórica do Retrato da Rede. São problemas que podem ser superados com maior cuidado dos governos locais em relação à informatização, à racionalização dos processos administrativos (e comunicação entre instâncias de governo), à garantia de equipes completas e preparadas e à valorização do cargo de direção e da equipe técnica como corpo dirigente (superando a mera função de apoio administrativo às instâncias superiores da gestão).

CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO DESENVOLVIDO



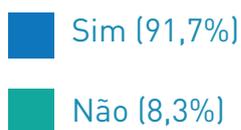
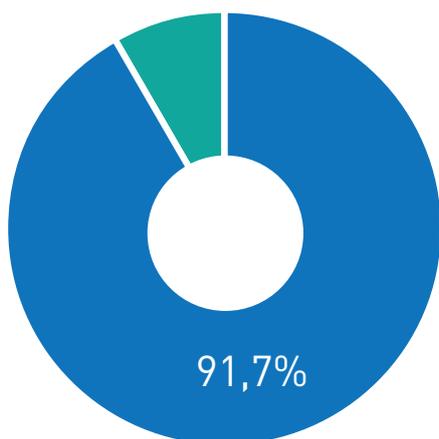
* Não sabe/Não respondeu/Nenhuma anterior.

Com efeito, quando questionados sobre os principais problemas verificados no cotidiano de trabalho, os pesquisados indicaram: acúmulo de funções (para 16,6% dos entrevistados), espaço físico inadequado (15,6%) e a falta de equipe (11,9%) como os três principais déficits das suas condições de trabalho.

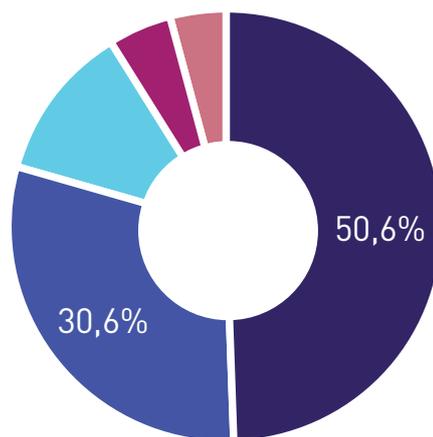


Um cenário preocupante que se articula com o quadro de servidores readaptados³. Mais de 90% dos pesquisados informaram que existem servidores readaptados em seu local de trabalho (sendo metade docentes, seguidos por equipes de apoio).

Há servidor readaptado em seu local de trabalho?



Quais?



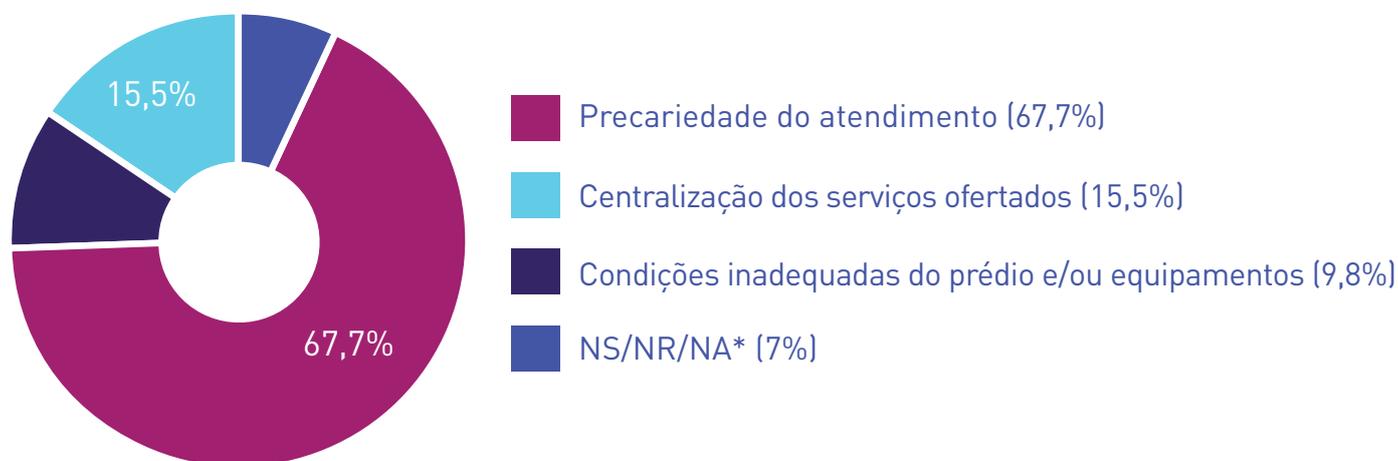
³ A readaptação verificar-se-á sempre que ocorrer modificação do estado físico ou mental do funcionário que venha a alterar sua capacidade para algumas tarefas ou com relação a certas condições ou ambiente de trabalho, segundo exame médico-pericial realizado pelo Departamento de Saúde do Servidor - DESS. A Readaptação Funcional (RF) se aplica aos servidores efetivos, admitidos estáveis (cinco anos até outubro/1988), admitidos não estáveis em caso de acidente do trabalho, comissionados estáveis. A Restrição da Função (RTF), aos servidores admitidos não estáveis e comissionados docentes não estáveis.

Além de se verificar um problema constante, sem mudanças significativas na série histórica montada pelo Retrato da Rede, os serviços públicos de atendimento ao servidor municipal também não são satisfatórios.

Como nos outros anos, 88,7% dos pesquisados avaliaram negativamente os serviços prestados pelo HSPM. Os serviços negativos diminuem o uso desse hospital pelo servidor: 79,4% informaram que não utilizaram seus serviços no último ano

porque possuem plano de saúde privado (40,5% das respostas) ou por dificuldade de agendamento de consultas (para 31,8%) ou, ainda, pela qualidade do atendimento (para 17,8%).

A precariedade do atendimento é apontada por 67,6% dos pesquisados como principal problema do HSPM, seguido pela centralização dos serviços ofertados (15,5% das respostas) e condições inadequadas do prédio e/ou equipamentos (9,8%).



O prazo de atendimento da perícia médica é também avaliado como negativo por 86,5% dos pesquisados, assim como a sistemática de agendamento da perícia para licença médica (62%).

* Não sabe/Não respondeu/Nenhuma anterior.

CIPA

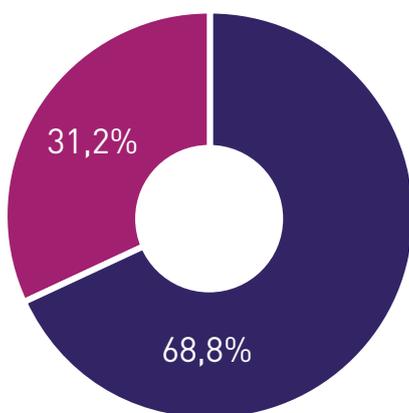
Um importante instrumento de prevenção de adoecimento e acidentes de trabalho é a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). Regulamentada nos artigos 162 a 165 da CLT e pela norma regulamentadora 5 (Portaria 3.214, de 1978, do Ministério do Trabalho), trata das condições do ambiente do trabalho e todos os aspectos que afetam a saúde.

Contudo, na rede municipal de ensino, as CIPAs parecem não cumprir essa função: 31,2% dos pesquisados afirmaram que esta comissão não existe em seu local de trabalho. Onde existe, 68,8% dos entrevistados avaliaram negativamente sua atuação.

Como se percebe na sequência de gráficos apresentados adiante, a principal crítica é a falta de formação técnica dos “cipeiros” (29% das respostas). O segundo fator apontado é a dificuldade para realizar reuniões semanais (25%), seguido por impossibilidade de substituir o cipeiro em horário de trabalho (17,4%). As respostas indicam um descaso governamental com esta estrutura que poderia auxiliar na melhoria das condições de trabalho e até mesmo na superação dos problemas de saúde apontados anteriormente.

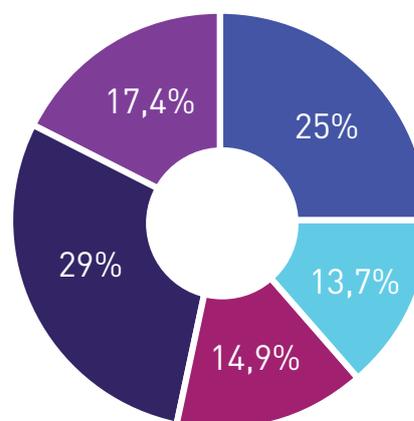
O trabalho rotineiro simplesmente impede qualquer ação preventiva ou associação dos trabalhadores no local de trabalho nesta direção.

1. A CIPA funciona a contento?



- Não (68,8%)
- Sim (31,2%)

2. Assinale o principal motivo pelo qual a CIPA não funciona a contento:



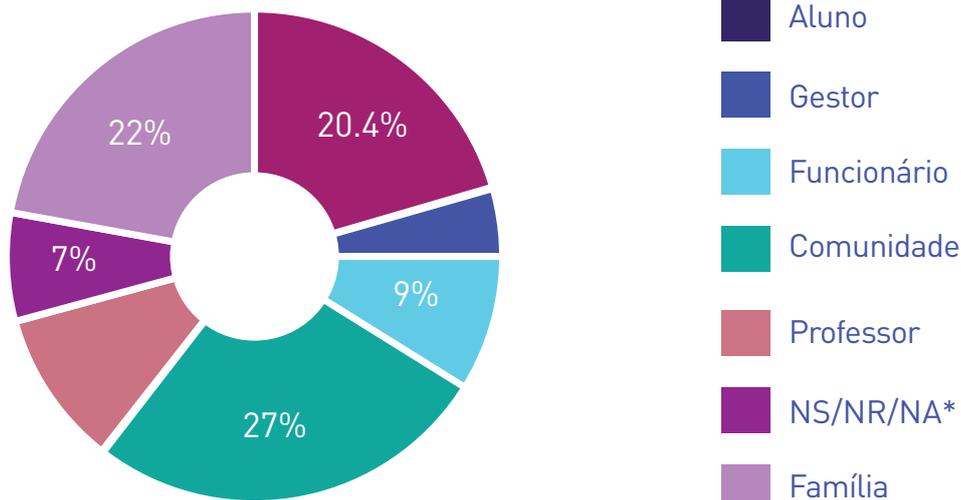
- Falta de treinamento
- Legislação não garante obrigatoriedade
- NS/NR/NA*
- Sem condições de viabilizar as reuniões semanais
- Impossibilidade de substituir o cipeiro em horário de trabalho

* Não sabe/Não respondeu/Nenhuma anterior.

2. VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO

Dos pesquisados, 66% não consideram seu local de trabalho seguro. Do total, 23,2% dos pesquisados sofreram agressão verbal no último ano. Somado a ameaças (13,4%) e vandalismo (12,5%), forma o trio de principais atos de violência sofridos no local de trabalho.

Autor dos atos de agressão:



O que surpreende é que o principal agressor é a própria comunidade (27% das respostas), seguido pela família dos alunos (22%). Situação que sugere um círculo vicioso de reforços violentos aos quais os alunos estão submetidos. Assim, sem a articulação de várias áreas de atuação e políticas governamentais cujo foco

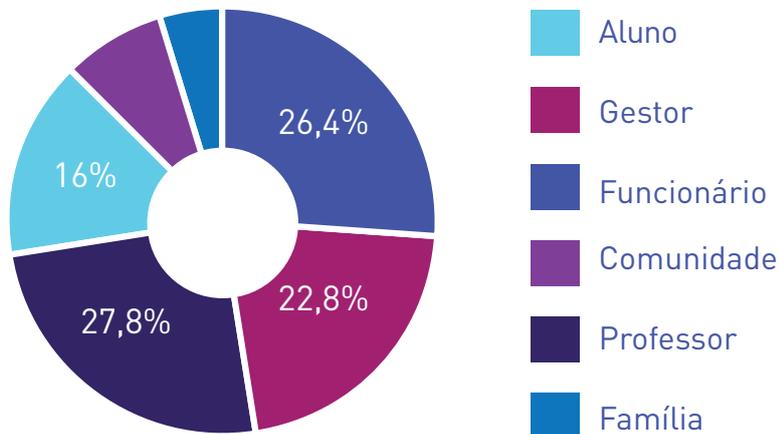
seja a comunidade escolar, dificilmente a rede municipal de ensino conseguirá superar a cultura da violência. O Retrato da Rede 2013 apontou que as principais vítimas da violência escolar são professores, funcionários das escolas e gestores, embora os alunos também apareçam como vítimas da violência.

Foram assinalados os seguintes casos de violência no Retrato da Rede 2013: agressão verbal, constrangimento, agressão física, vandalismo, assédio sexual e roubo, além do item “nenhum caso de violência”.

TIPOS DE VIOLÊNCIA OCORRIDOS NO LOCAL DE TRABALHO NO ÚLTIMO ANO, POR DRE⁴

DRE	Ameaça	Agressão física	Agressão verbal	Assédio sexual	Constrangimento	Roubo	Furto	Vandalismo	Bullying	NS/NR*	NA**
Butantã	46,43%	10,71%	50,00%	3,57%	50,00%	14,29%	60,71%	17,86%	28,57%	3,57%	17,86%
Campo Limpo	36,36%	25,00%	70,45%	9,09%	31,82%	25,00%	70,45%	40,91%	27,27%	0,00%	13,64%
Capela do Socorro	28,21%	15,38%	64,10%	0,00%	25,64%	15,38%	69,23%	30,77%	17,95%	0,00%	7,69%
Freguesia do Ó/Brasilândia	22,22%	17,78%	51,11%	2,22%	17,78%	8,89%	44,44%	40,00%	26,67%	0,00%	15,56%
Guaianases	38,64%	11,36%	65,91%	0,00%	29,55%	25,00%	50,00%	43,18%	13,64%	2,27%	6,82%
Ipiranga	36,84%	24,56%	61,40%	0,00%	35,09%	12,28%	54,39%	24,56%	31,58%	3,51%	14,04%
Itaquera	42,86%	24,49%	57,14%	2,04%	32,65%	10,20%	69,39%	24,49%	28,57%	2,04%	16,33%
Jaçanã/Tremembé	36,00%	12,00%	66,00%	4,00%	22,00%	10,00%	64,00%	40,00%	20,00%	4,00%	6,00%
Penha	18,46%	9,23%	52,31%	0,00%	18,46%	7,69%	55,38%	18,46%	20,00%	4,62%	26,15%
Pirituba	43,75%	18,75%	60,42%	2,08%	33,33%	6,25%	50,00%	33,33%	14,58%	6,25%	12,15%
Santo Amaro	42,86%	35,71%	71,43%	2,38%	26,19%	19,05%	59,52%	45,24%	28,57%	2,38%	9,52%
São Mateus	44,00%	26,00%	64,00%	4,00%	26,00%	20,00%	72,00%	42,00%	24,00%	6,00%	16,00%
São Miguel	35,56%	17,78%	66,67%	2,22%	28,89%	17,78%	64,44%	35,56%	20,00%	8,89%	6,67%
TOTAL	35,64%	19,14%	61,55%	2,31%	28,22%	14,36%	60,07%	33,33%	23,10%	3,47%	13,37%

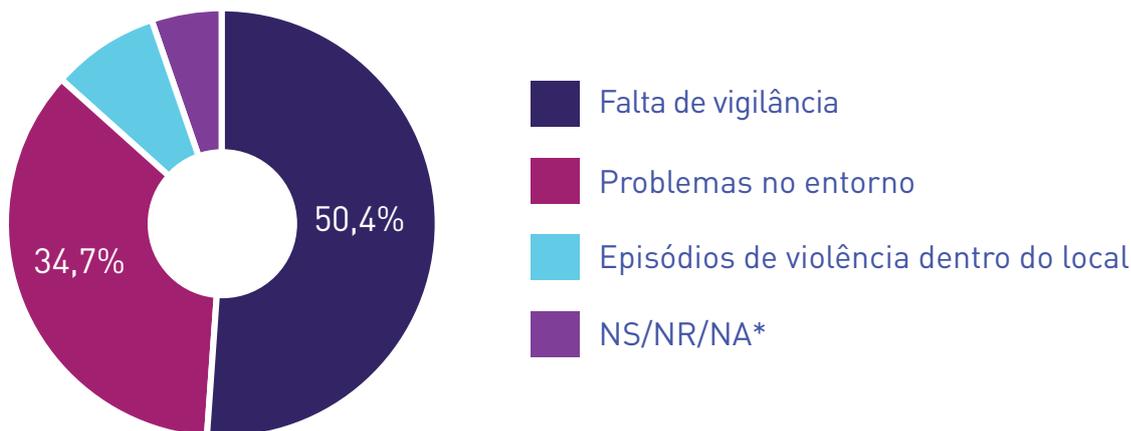
⁴ A totalização (última linha) supera 100% em virtude de cada pesquisado assinalar mais de um caso de violência ao longo dos últimos 12 meses. * Não sabe/Não respondeu. **Nenhuma anterior.



Falta de vigilância e entorno escolar (reforçando a cultura da violência instalada em muitas comunidades) são identificados como principais motivos do clima de insegurança que afeta a categoria, tal como demonstra o gráfico apresentado a seguir:

Dos pesquisados, 86,5% afirmaram que seu local de trabalho possui vigilância interna (sendo 50,8%

terceirizados). Destes, 21,1% avaliaram que esse serviço é regular. O principal problema é formação técnica. A segunda ressalva diz respeito aos problemas de violência do entorno escolar, não afetos à vigilância no local de trabalho, mas que incidem diretamente sobre o trabalho dos educadores, como já ressaltado neste relatório.



* Não sabe/Não respondeu/Nenhuma anterior.

Contradizendo a informação comumente disseminada, apenas 8,4% dos pesquisados sugeriram que os episódios de violência no local de trabalho são responsáveis pela situação de insegurança.

Finalmente, 64,1% afirmaram que a SME não ofereceu, no último ano, projeto direcionado para enfrentar ou prevenir a violência. Assim, o tema da violência escolar ganha um cenário mais complexo e dramático.

3. GESTÃO DE PESSOAS

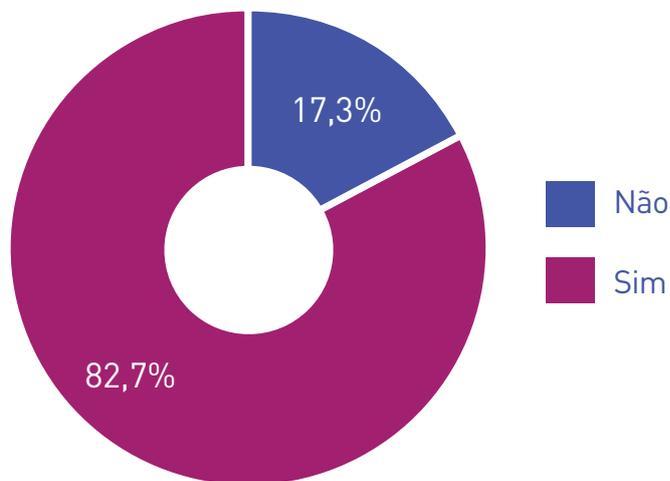
MÓDULO DE FUNCIONÁRIOS

O quadro incompleto de funcionários é recorrente em toda a série histórica do Retrato da Rede. No levantamento deste ano, do total de pesquisados, 74,9% afirmaram que o módulo de funcionários em seu local de trabalho está incompleto. Módulo incompleto significa sobrecarga de trabalho e desvio de função.

Essa situação, como já destacado, é crônica e não se altera ao longo dos anos.

A principal demanda é por docentes (42,2% do total de respostas), sendo que 82,7% dos pesquisados afirmaram que, no ano anterior, já havia necessidade de professores além do módulo. Em outras palavras, trata-se de um ponto de estrangulamento previsível que deveria ter sido superado por ação governamental.

Percentual de Unidades Educacionais que necessitaram de professor além do módulo no ano anterior.

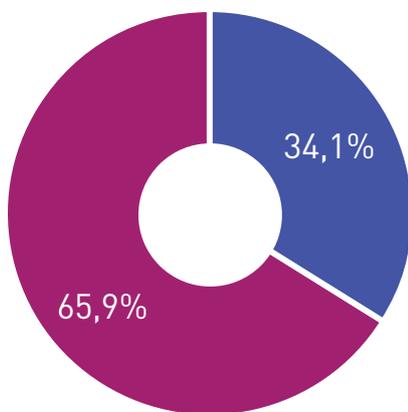


As equipes de apoio e assistentes de diretor totalizam 42,5% das respostas que identificaram módulos funcionais incompletos.

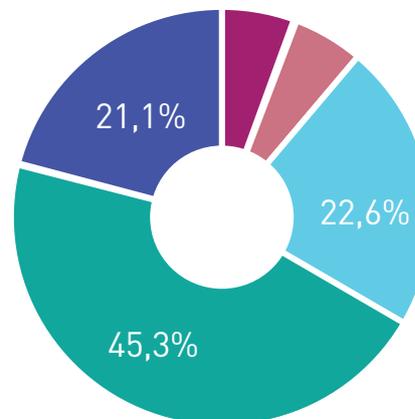
Assim, a grande maioria dos pesquisados (79,3%) sustenta que os módulos incompletos prejudicam o atendimento das necessidades diárias das unidades de trabalho, o que obriga esse grupo a levar trabalho para casa fora do horário de expediente (ver item referente a apoio técnico da SME).

O levantamento realizado indica dificuldades para preenchimento de cargos e funções demandados em virtude, em especial, da falta de pessoal específico (45,3% das respostas), legislação restritiva (22,6%) e demora na tramitação (21,1%), compondo um cenário kafkiano.

Há dificuldades para preencher cargos/ funções em seu local de trabalho?

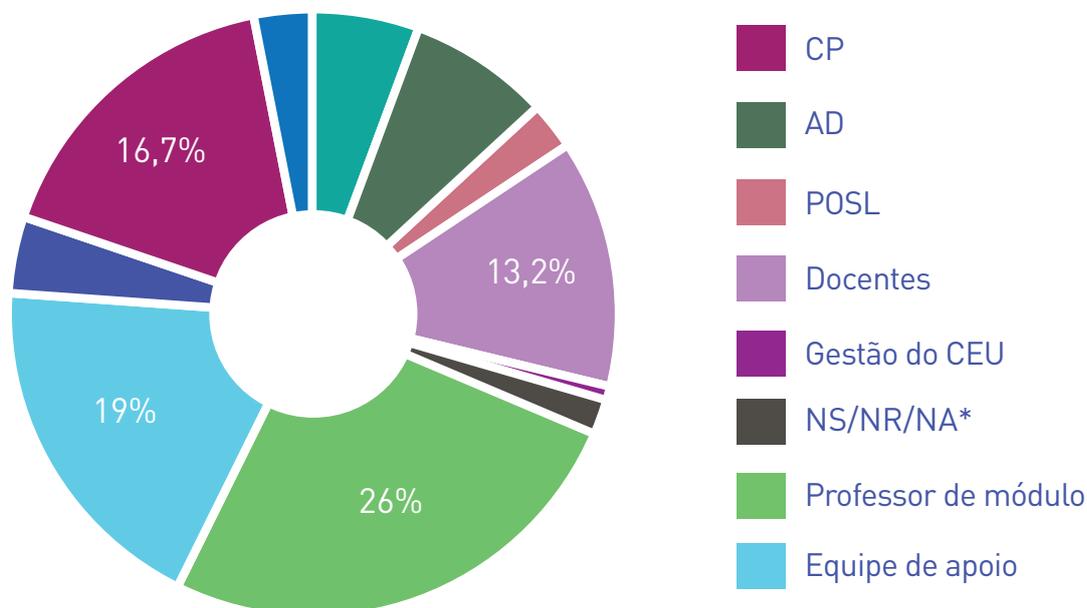


Quais as dificuldades?



* Não sabe/Não respondeu/Nenhuma anterior.

Os pesquisados indicam, ainda, os módulos que necessitam revisão, assinalado no gráfico apresentado a seguir:

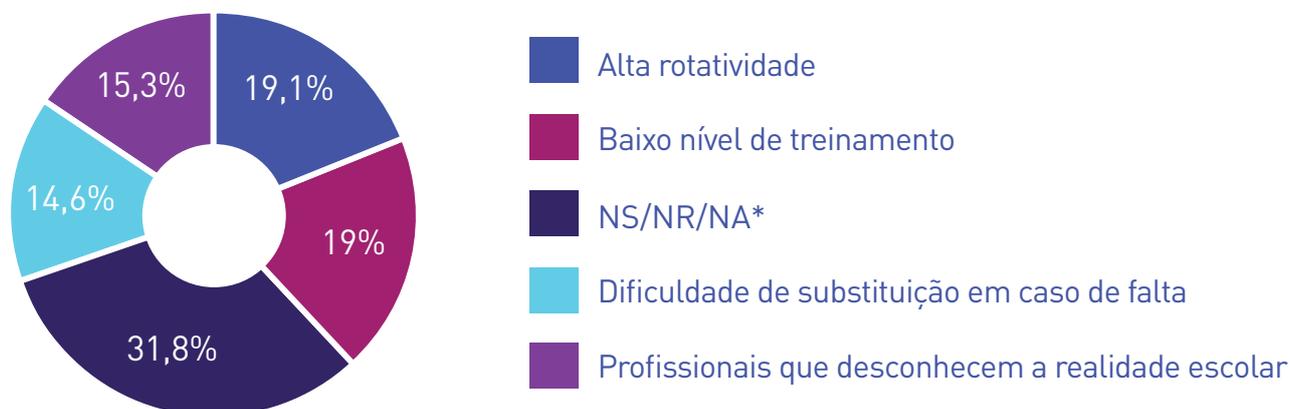


Dos pesquisados, **79,6%** afirmaram existir plantão de GCM, tal como preconiza a legislação vigente.

SERVIÇOS TERCEIRIZADOS

A quase totalidade dos pesquisados (98,4%) informa que há serviços terceirizados em seu local de trabalho.

* Não sabe/Não respondeu/Nenhuma anterior.

Indique o principal problema dos serviços terceirizados:

O baixo nível de formação técnica da mão de obra terceirizada, o desconhecimento da realidade escolar por estes trabalhadores e a alta rotatividade são os principais aspectos negativos apresentados.

A política de terceirização não é acompanhada, como as respostas sugerem, por gerenciamento rigoroso dos serviços contratados pelo governo.

4. APOIO TÉCNICO DA SME

PTRF⁵ E ADIANTAMENTO BANCÁRIO⁶

Dos pesquisados, 83% afirmaram que os recursos são insuficientes. Somente 10,9% afirmaram que utilizam esta fonte para custear formação de suas equipes de trabalho.

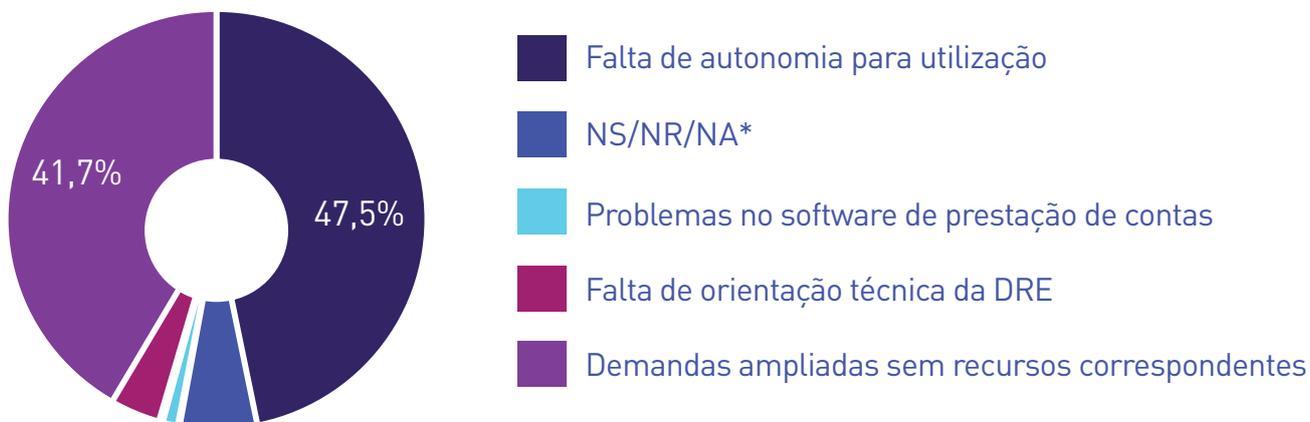
A pesquisa indica que 66,4% sentem dificuldades em gerenciar o PTRF, em especial porque não possuem autonomia para utilizá-lo e porque as demandas são em número muito elevado, não havendo recursos para respondê-las.

⁵ O Programa de Transferência de Recursos Financeiros - PTRF consiste na transferência de recursos financeiros estabelecidos em Orçamento pela Prefeitura do Município de São Paulo, através da Secretaria Municipal de Educação, às Associações de Pais e Mestres das Unidades Educacionais da Rede Municipal de Ensino, em conta específica. São recursos destinados a ações de manutenção: pagamento de despesas diárias (custeio) e compra de bens.

⁶ Verba extraordinária de pagamento de despesas públicas expressamente definidas em lei, para pagamento de situações emergenciais não subordinados a processos licitatórios. Envolvem despesas de pequeno vulto, manutenção de bens móveis e conservação de bens imóveis.

DIFICULDADE DE GERENCIAMENTO DO PTRF

A quase totalidade dos pesquisados (98,4%) informa que há serviços terceirizados em seu local de trabalho.

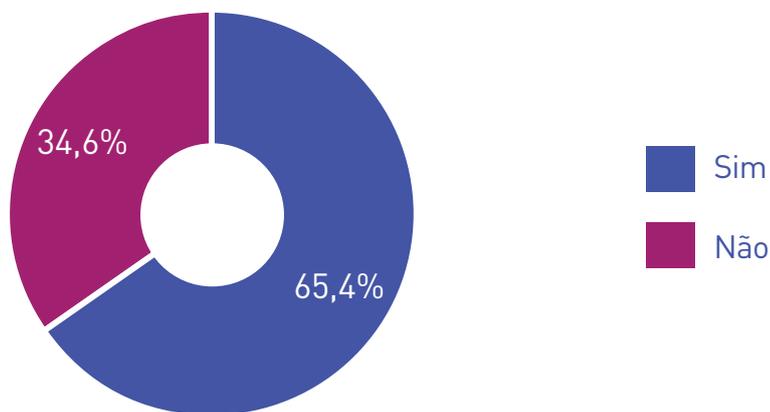


O Adiantamento Bancário também é avaliado como insuficiente por 85,5% dos pesquisados. A pesquisa também indica que 66,1% têm dificuldades para gerenciar esse recurso pelos mesmos motivos apontados em relação ao PTRF: falta de autonomia (58,1% do total de respostas), seguido por dificuldades na prestação de contas (30,2%).

Numa visão panorâmica sobre gerenciamento de verbas, 65,4% dos pesquisados afirmaram enfrentar dificuldades, sendo que os principais obstáculos são: burocracia na prestação de contas, falta de autonomia do gestor, engessamento das verbas vinculadas e valores insuficientes.

* Não sabe/Não respondeu/Nenhuma anterior.

Vê dificuldades no gerenciamento das outras receitas que o local de trabalho recebe?



Quais?

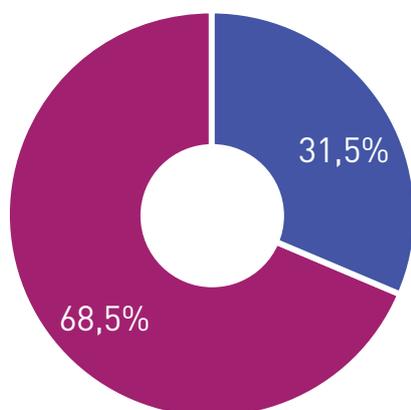


Como já apontado no Retrato da Rede 2012, a relação entre instâncias superiores da gestão educacional municipal e os órgãos inferiores é marcada por baixo nível de diálogo e cooperação. As exigências burocráticas excessivas e instrumentos de controle implantados emperram a gestão ágil e definem uma filosofia de mando altamente centralizada. Uma das resultantes desta concepção são as compras

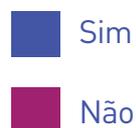
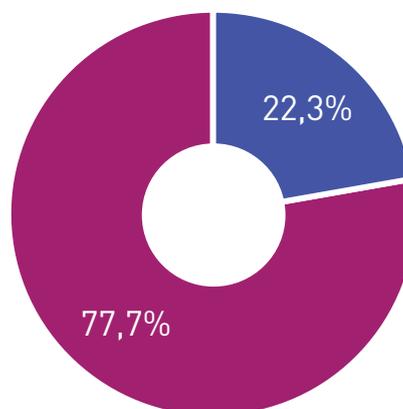
de material de consumo e material pedagógico em número insuficiente ou inadequado à realidade do local de trabalho, algo facilmente superável se os gestores locais fossem consultados regularmente.

Na versão do Retrato da Rede deste ano, as respostas dos entrevistados reafirmam esta realidade já capturada em outros anos:

O material de consumo enviado para os locais de trabalho é adequado?



O material de consumo enviado para os locais de trabalho é suficiente?

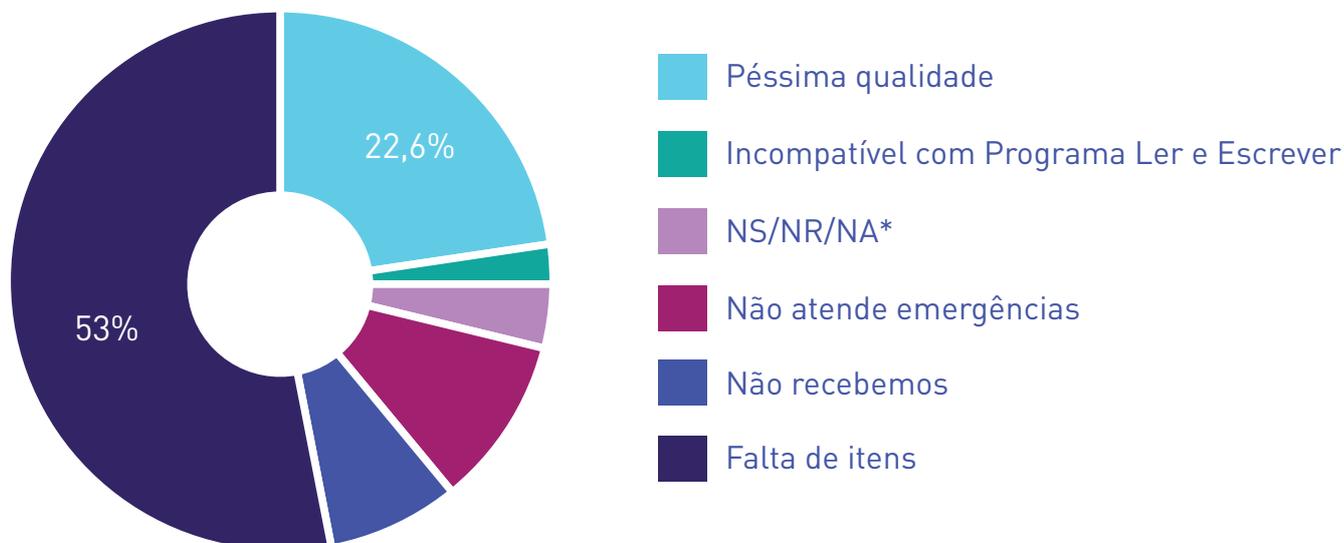


Como se percebe, 68,5% dos pesquisados afirmaram que o material de consumo é inadequado e 77,7%, que é insuficiente.

Situação similar é apresentada em relação ao material didático recebido: 66,2% dos pesquisados informaram que o material é inadequado.

As maiores críticas se referem à falta de itens (53% das respostas) e à qualidade do material didático (22,6%).

* Não sabe/Não respondeu/Nenhuma anterior.

Principal inadequação com o material didático:

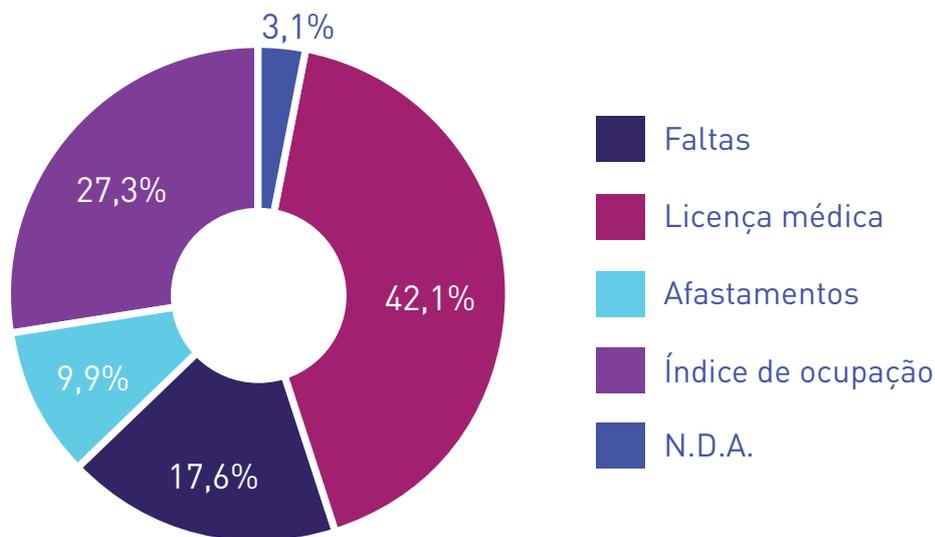
PRÊMIO DE DESEMPENHO EDUCACIONAL

A instituição desse prêmio se fundamenta num incentivo ao servidor da área. Contudo, a grande maioria dos pesquisados (88,6%) considera os critérios adotados para premiação como inadequados.

Dois critérios são mais criticados: a computação de licenças médicas e índice de ocupação. O critério da licença médica é inibidor e, como já destacado no item “Saúde” deste relatório, gera subnotificação de casos de adoecimento.

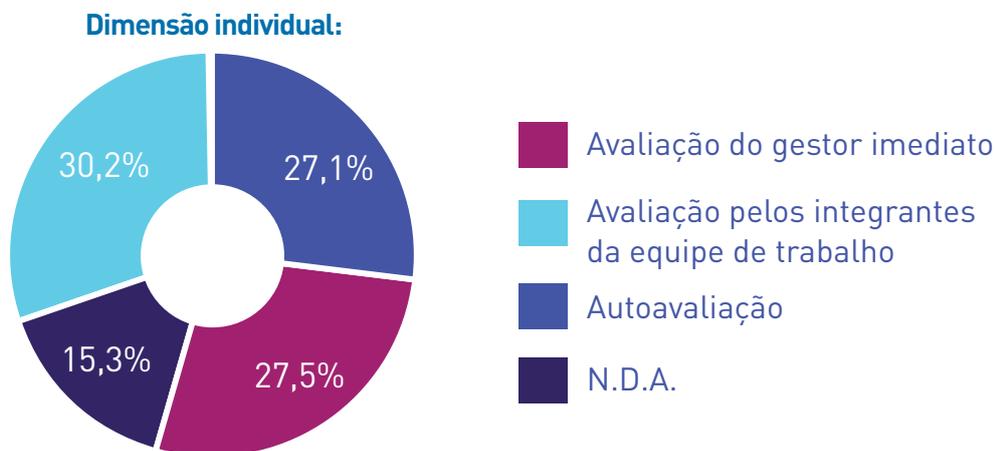
Já o índice de ocupação (relação entre a capacidade de atendimento da unidade e o número de alunos efetivamente atendidos) não se relaciona ao desempenho ou práticas do servidor. Cabe ressaltar que as matrículas são efetuadas pelo sistema, não dependem de ação do Gestor Educacional.

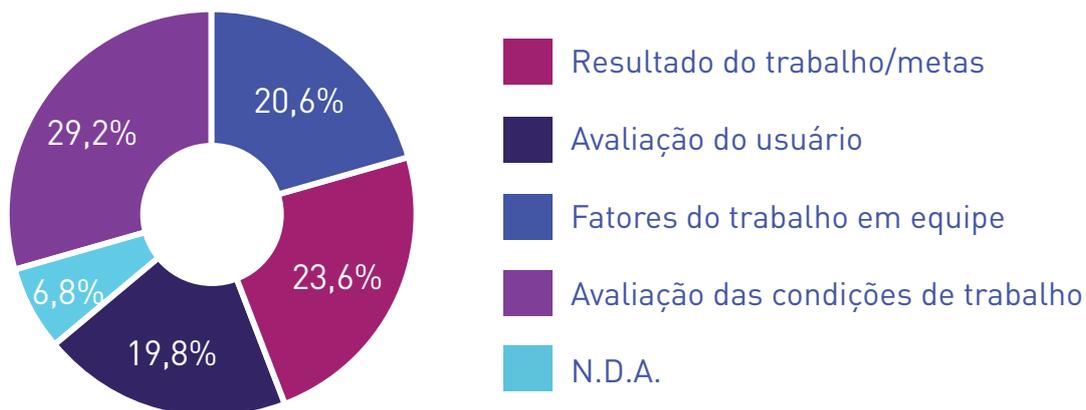
Critérios mais questionados no P.D.E.:



As duas dimensões avaliadas (individual e institucional) mereceram críticas pela maioria dos pesquisados, como apresentado nos dois gráficos que se seguem:

Quanto à Avaliação de Desempenho (decreto 45090/04), aponte os dois itens que você considera importante serem reformulados.



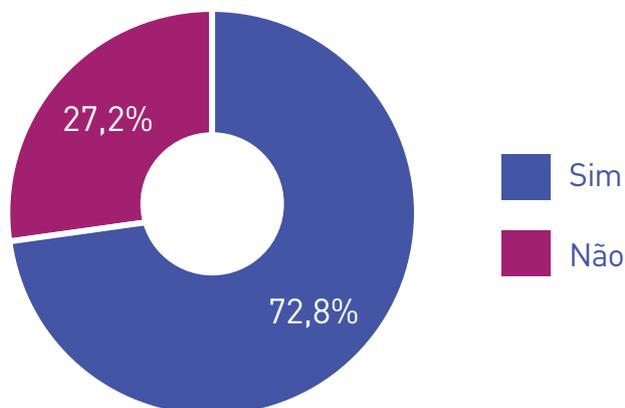
Dimensão institucional:

AVALIAÇÃO DO APOIO OFERECIDO PELA SME

O apoio dos órgãos intermediários e centrais é essencial para diminuir a tensão causada por excesso de trabalho e equipes incompletas.

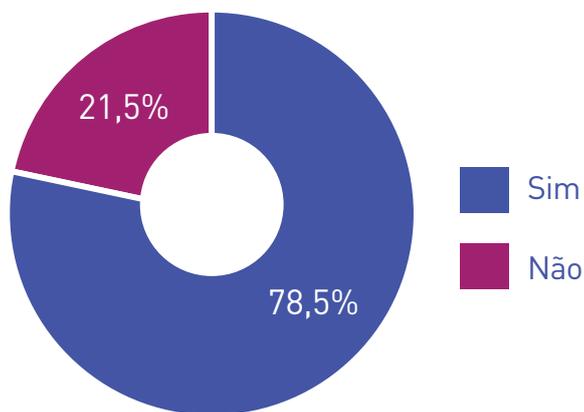
Ressalte-se que 72,8% afirmaram que necessitam levar trabalho para ser completado fora do horário do expediente (em função do volume de tarefas – 62,7% das respostas; falta de equipamentos – 12,3%; e prazos inadequados para efetuar tarefas – 11,4%). **Assim, na medida em que o apoio institucional responder dúvidas sobre procedimentos e orientar ações que agilizam o trabalho cotidiano, o volume de trabalho administrativo se reduz.**

É necessário levar trabalho para ser realizado fora do expediente?



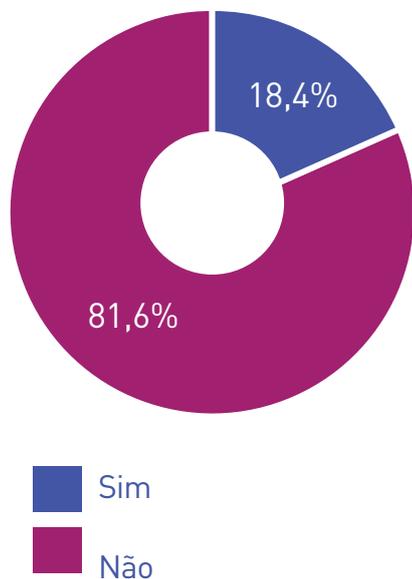
*Nenhuma das anteriores.

Você considera que sua saúde foi influenciada negativamente pelas condições de trabalho?

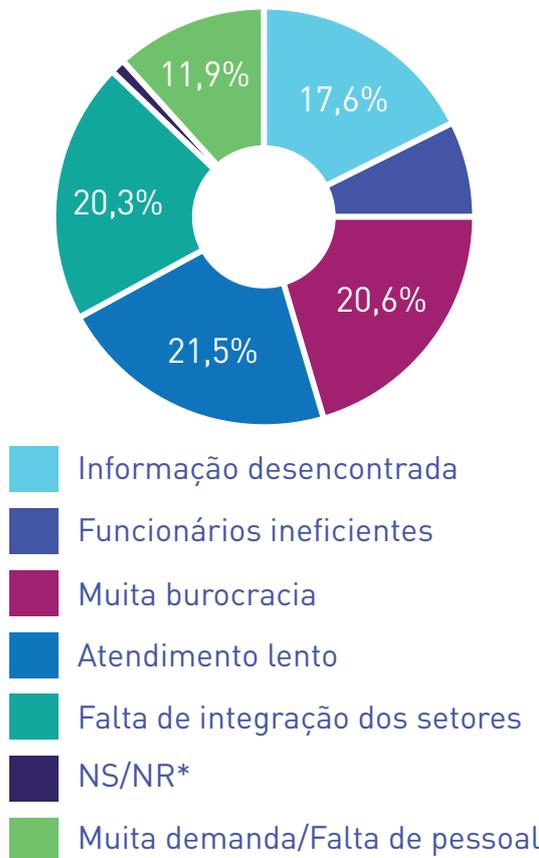


O atendimento de órgãos intermediários e centrais da Secretaria Municipal de Educação é muito questionado: 81,6% consideraram-no insatisfatório. As causas indicam insuficiências e concepção administrativa burocratizada, com baixa empatia e escuta, sugerindo o que a literatura especializada em metodologias de ensino e currículo denominou de “tradicional”. As maiores críticas se concentram na ausência de integração entre os diversos setores dessas instâncias, excesso de burocracia e lentidão no atendimento. São características do modelo burocrático de gestão, que adota estrutura gerencial matricial, com baixo nível de diálogo entre instâncias especializadas. Com efeito, as estruturas burocratizadas definem normas e censuram decisões definidas a partir de consultas a não especialistas em temas específicos.

A eficiência técnica no atendimento dos Órgãos Intermediários e Centrais da SME é satisfatória?



Assinale três problemas que encontra:

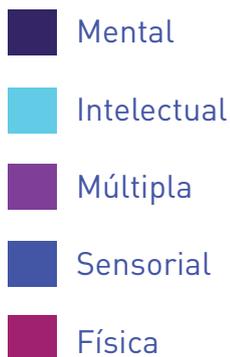
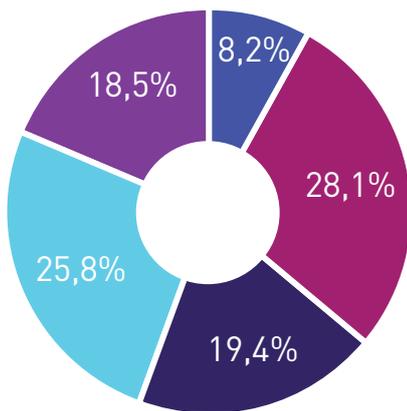


* Não sabe/Não respondeu.

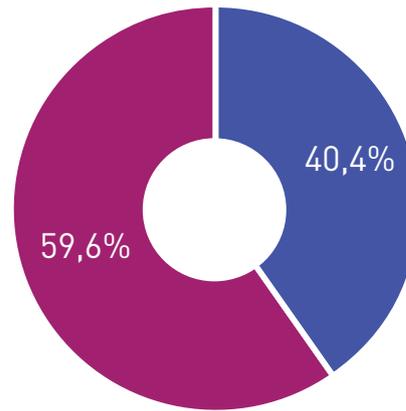
EDUCAÇÃO INCLUSIVA

Dos pesquisados, **76,3%** informaram que há deficientes atendidos em sua unidade de trabalho. As deficiências mais citadas são a física e a intelectual, o que exige infraestrutura apropriada e metodologias de ensino específicas ou complementares⁷.

Quais deficiências?

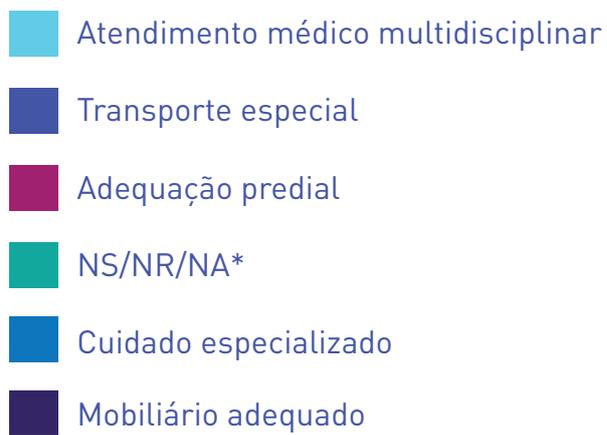
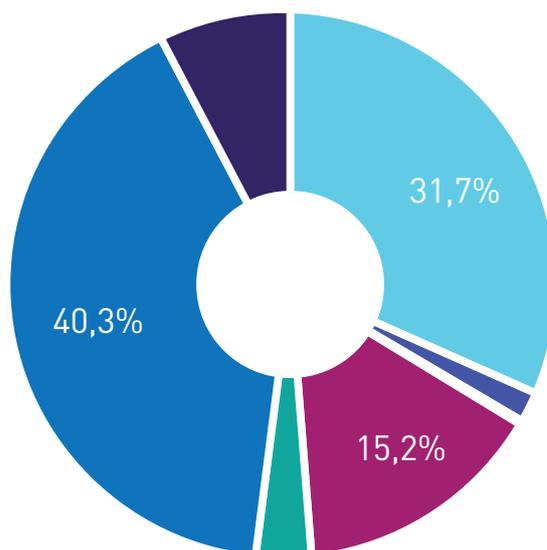


Sua U.E. recebe apoio do governo municipal para atendimento aos portadores de deficiência?



⁷ Decreto nº 45.415 de 18/10/2004. Art. 2º - Será assegurada, no Sistema Municipal de Ensino, a matrícula de todo e qualquer educando e educanda nas classes comuns, visto que reconhecida, considerada, respeitada e valorizada a diversidade humana, ficando vedada qualquer forma de discriminação, observada a legislação que normatiza os procedimentos para a matrícula. Parágrafo único: A matrícula do ciclo/ano/agrupamento correspondente será efetivada com base na idade cronológica e/ou outros critérios definidos em conjunto com o educando e a educanda, a família e os profissionais envolvidos no atendimento, com ênfase ao processo de aprendizagem. Art. 3º - O Sistema Municipal de Ensino, em suas diferentes instâncias, propiciará condições para atendimento da diversidade de seus educandos e educandas.

Quase 60% dos pesquisados (59,6%) afirmaram que não recebem apoio da Secretaria de Educação para atendimento deste perfil de aluno. O gráfico apresentado a seguir indica as principais lacunas no apoio oferecido pela SME (ausência ou apoio insuficiente):



* Não sabe/Não respondeu/Nenhuma anterior.

Destacamos a especificidade de atendimento e acompanhamento que esse serviço público exige. **No caso, cuidador especializado e atendimento médico multidisciplinar, além da adequação da infraestrutura local são exigências mínimas.** Há situações específicas, como na dificuldade de memorização, que exigem atividades de reforço contínuo.

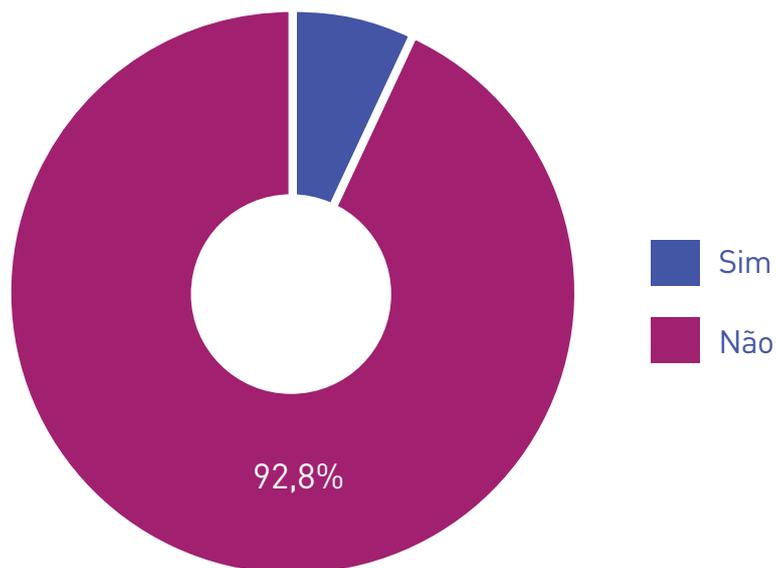
Já o atendimento a adolescentes em Liberdade Assistida (LA, modalidade de medida socioeducativa prevista no Estatuto da Criança e do Adolescente) é citado por apenas 26,8% dos pesquisados.

Para 53,9% dos que afirmaram que possuem

LA em seu local de trabalho, o atendimento afeta a rotina da escola, principalmente porque provoca situações de tensão (39,2%), necessita acompanhamento constante (35,4%) e porque a escola não possui funcionários com formação adequada para este atendimento (14,4%).

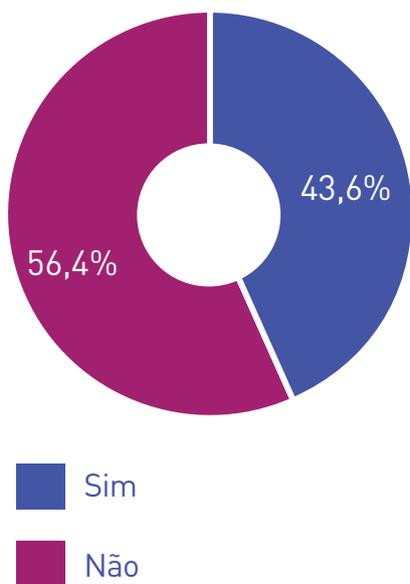
A deficiência de funcionários especializados e a natureza do atendimento sugerem apoio constante das instâncias superiores da SME.

Contudo, a quase totalidade dos pesquisados afirmou que não possui suporte ou apoio de qualquer natureza para desenvolvimento dessa frente de atendimento, tal como indica o gráfico:

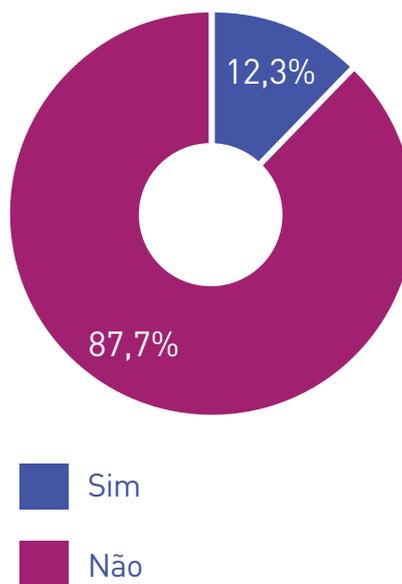


A situação se repete no que tange à avaliação do atendimento oferecido pelo CEFAl – Centro de Formação e Acompanhamento à Inclusão (órgão da SME responsável pela formação e acompanhamento à inclusão). **Para mais da metade dos pesquisados, o CEFAl não oferece acompanhamento regular. Dos que recebem acompanhamento, 87,7% consideraram-no insatisfatório.**

Sua U.E. recebe acompanhamento regular do CEFAl?



O acompanhamento do CEFAl é satisfatório?



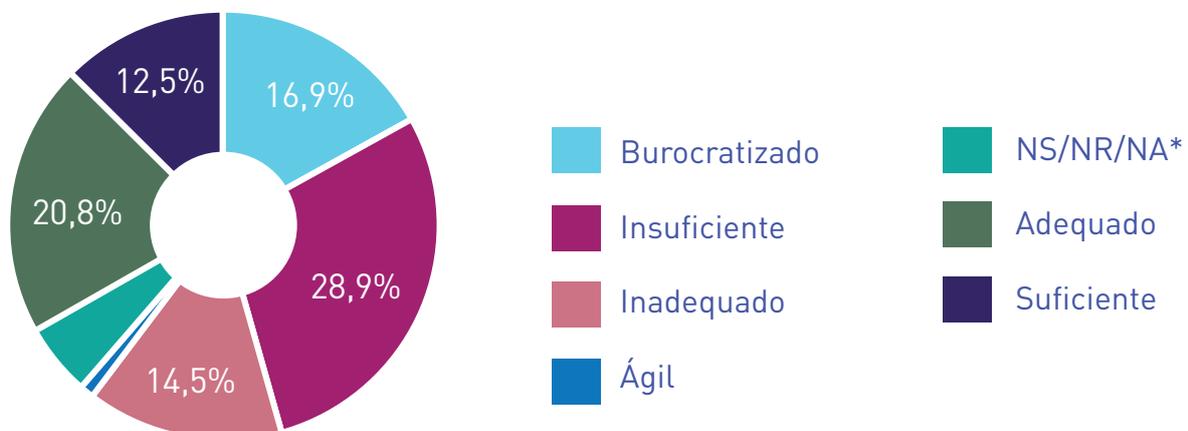
Quando solicitados a apontar os principais problemas apresentados no atendimento prestado pelo CEFAl, os pesquisados indicaram que possuem poucos profissionais (44,5% das respostas), não possuem meios para atender à demanda (26,1%) e não conseguem acompanhar os casos com regularidade (19,6%). A estrutura de atendimento, portanto, é precária.

* Não sabe/Não respondeu/Nenhuma anterior.

Aponte o principal problema do CEFAI.**TRANSPORTE ESCOLAR**

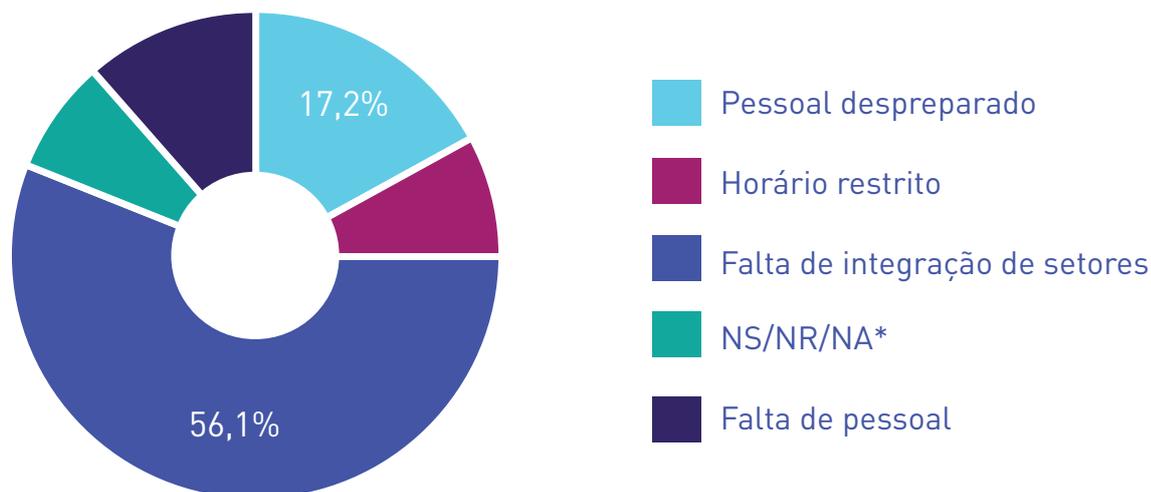
Dos pesquisados, 68% afirmaram que sua unidade possui Transporte Escolar Gratuito (TEG). Contudo, o serviço oferecido é avaliado como insuficiente (para 28,9%), burocratizado (16,9%) e inadequado (14,5%).

Deve-se levar em consideração – como demonstra o gráfico apresentado a seguir – que há conflito entre os que o consideraram insuficiente e os que indicaram como suficiente (28,9% e 12,5%, respectivamente), assim como os que o consideraram adequado e inadequado (20,8% e 14,5%, respectivamente), indicando diferenças de público atendido e serviços prestados no município.



APOIO DAS DREs

Para 66,2% dos pesquisados o atendimento das DREs é insuficiente para as necessidades rotineiras apresentadas pelas unidades escolares. O principal motivo para a insatisfação é a falta de integração de setores (56,1% das respostas), seguida pelo grau de despreparo de suas equipes (17,2%).

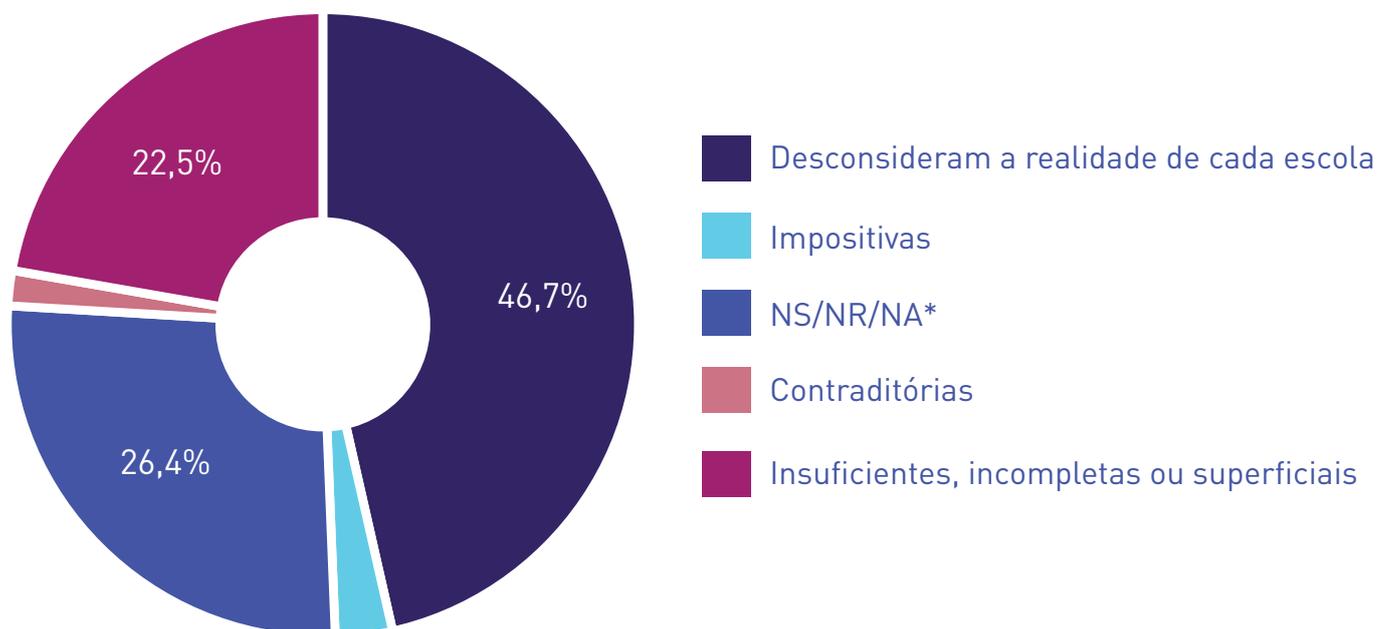


Quanto ao sistema de matrícula online efetuado nas DREs, 49,1% o consideraram regular; 24,6% como péssimo; e 22% como bom (apenas 2% avaliaram como ótimo).

DOT-P E ORIENTAÇÕES CURRICULARES

Dos pesquisados, **69,3%** avaliaram que as orientações pedagógicas oferecidas pelo DOT-P (Diretoria de Orientação Técnica) são **insuficientes**, embora a qualidade das orientações seja avaliada como boa (40,6% das respostas) ou regular (46,8%). Talvez seja o **serviço de apoio às escolas oferecido pela SME mais bem avaliado**.

A pesquisa mostra que **52,2%** avaliaram que as orientações curriculares que a SME oferece **não contemplam as necessidades dos projetos pedagógicos** desenvolvidos nas unidades escolares. O principal fator que influencia nessa defasagem é a postura ou metodologia de atendimento que desconsidera a realidade de cada escola (46,7% das respostas). Também merecem destaque as orientações incompletas ou superficiais (22,5%).

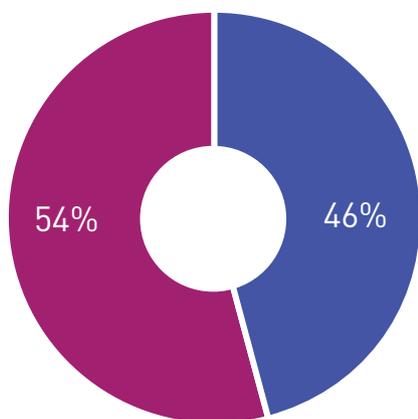


* Não sabe/Não respondeu/Nenhuma anterior.

Numa avaliação global dos projetos e programas oferecidos pela SME, 54% dos pesquisados são críticos quanto aos serviços ofertados. A principal razão da avaliação negativa é, mais uma vez, que as equipes centrais da secretaria desconsideraram a realidade das escolas (48,6% das queixas), seguida por orientações insuficientes, incompletas ou superficiais (36,8%).

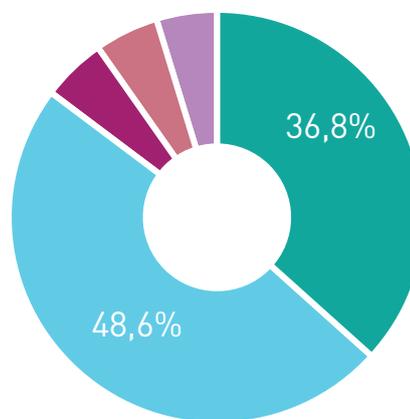
Novamente, a metodologia adotada possui baixa empatia com o público que procura apoiar, assim como a formação técnica das equipes das instâncias de apoio, dois elementos que se alimentam mutuamente.

Você avalia positivamente os projetos/programas de SME para Educação de São Paulo?



- Sim
- Não

Qual o principal motivo?



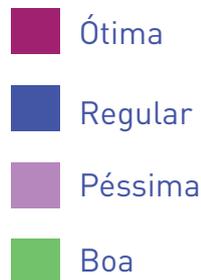
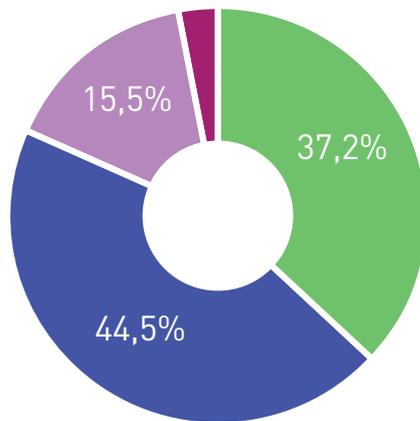
- Desconsideram a realidade de cada escola
- Insuficientes, incompletas ou superficiais
- Impositivas
- NS/NR/NA*
- Contraditórias

* Não sabe/Não respondeu/Nenhuma anterior.

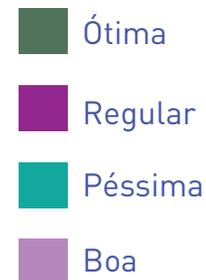
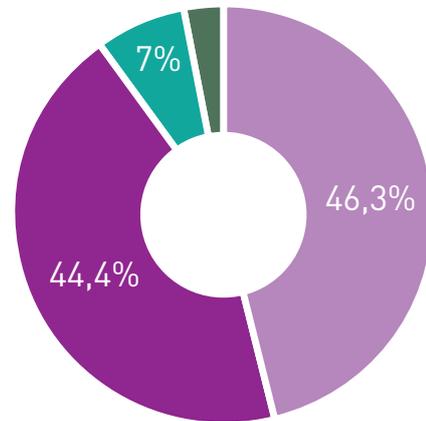
5. AMBIENTE FÍSICO E EQUIPAMENTOS

As condições dos prédios são avaliadas positivamente pela maioria dos pesquisados (37,2% consideraram boas e 44,5%, regular). Há, contudo, uma parcela (15,5%) de pesquisados que avaliaram as condições como péssimas. A avaliação é ainda mais positiva no que tange ao mobiliário do local de trabalho, atingindo o expressivo percentual de 90,7% de avaliações “boas” e “regulares”.

Em que condições se encontra o prédio do seu local de trabalho?



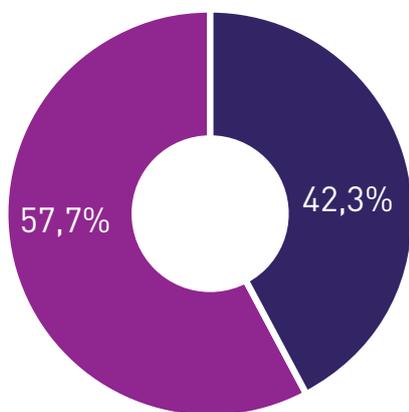
Em que condições se encontra o mobiliário do seu local de trabalho?



As reformas ocorridas no último ano foram citadas por 42,3% dos pesquisados, envolvendo, em especial, pintura e consertos no telhado. Apesar das reformas, a condição dos telhados continuou recebendo um dos maiores índices de avaliações negativas pelos pesquisados: 23,7% avaliaram esse item como péssimo (embora o índice de avaliações positivas – “bom” – tenha atingido 33,9% do total de respostas). Já as condições de pintura apresentaram 14,5% de avaliações negativas (“péssimo”).

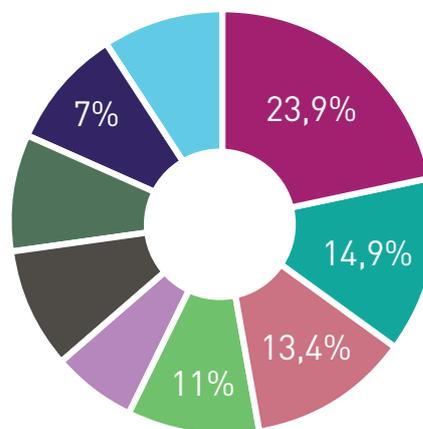
A seguir, é apresentado um conjunto de gráficos que diz respeito a vários itens do equipamento escolar, sobre os quais o Retrato da Rede vem propondo avaliação de suas condições nos últimos três anos. Como se perceberá, instalação elétrica e acústica permanecem como dois itens pior avaliados entre os pesquisados (21,9% e 33,9% de registros “péssimo”, respectivamente).

Seu local de trabalho passou por reformas no último ano?



- Não
- Sim

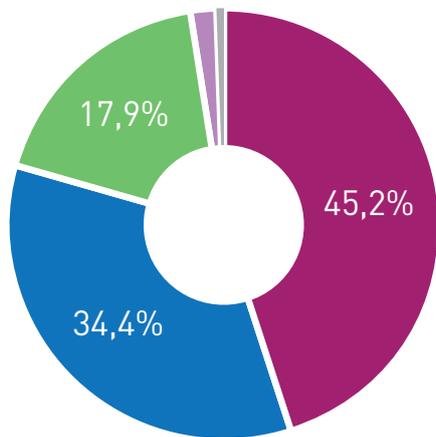
Em caso de reforma, assinale por qual(is)?



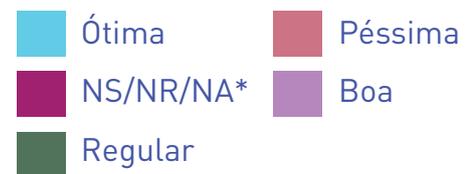
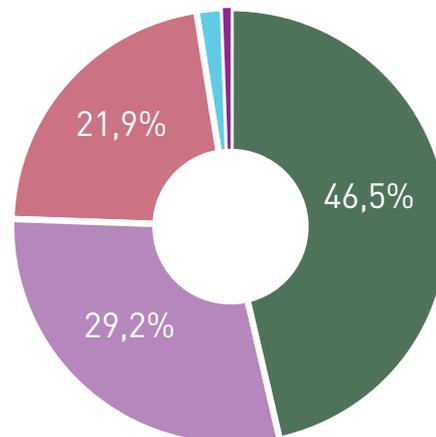
- Alvenaria
- Adequação a portadores de deficiência física
- Telhado
- Quadra
- Hidráulica
- NS/NR/NA*
- Pintura

* Não sabe/Não respondeu/Nenhuma anterior.

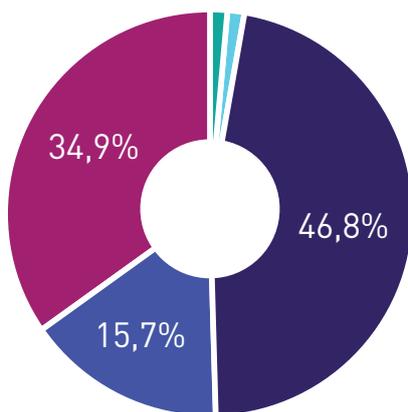
Em que condições se encontra a ventilação do seu local do trabalho?



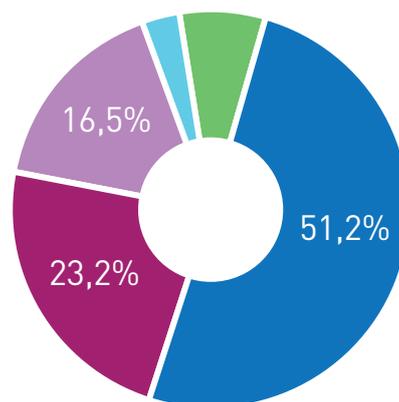
Em que condições se encontra a instalação elétrica do seu local do trabalho?



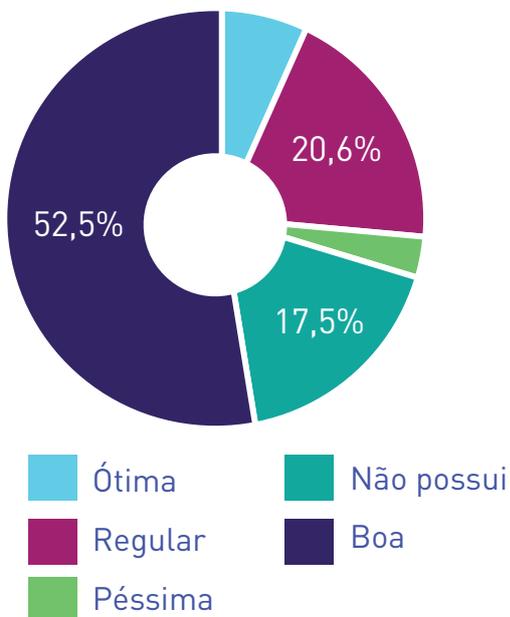
Em que condições se encontra a instalação hidráulica do seu local de trabalho?



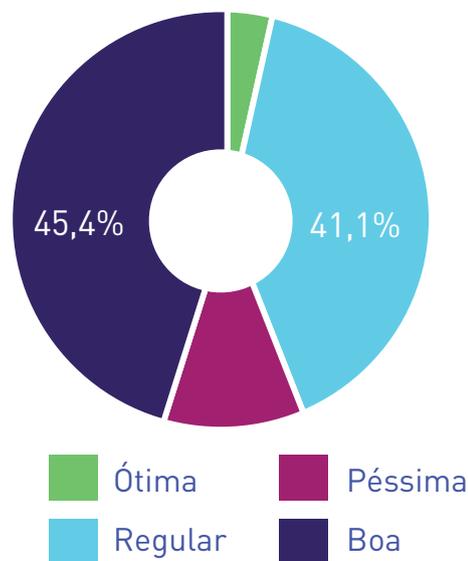
Em que condições se encontram as escadas do seu local de trabalho?



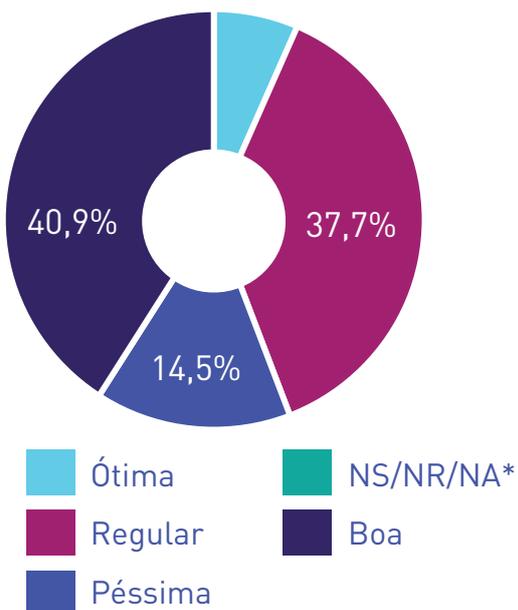
Em que condições se encontra o corrimão do seu local de trabalho?



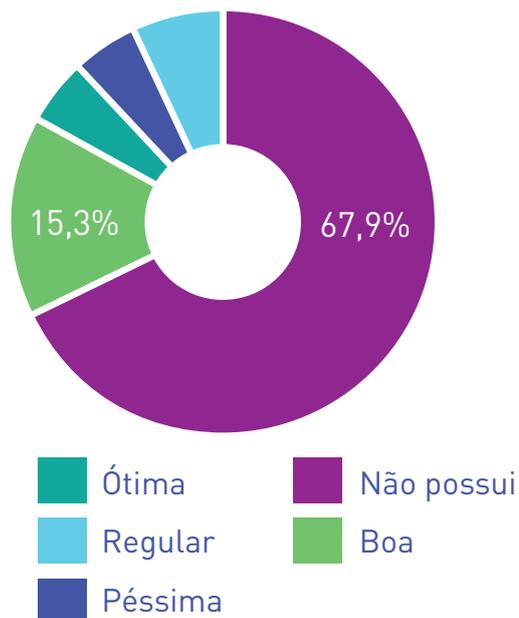
Em que condições se encontra o piso do seu local de trabalho?



Em que condições se encontra a pintura do seu local de trabalho?

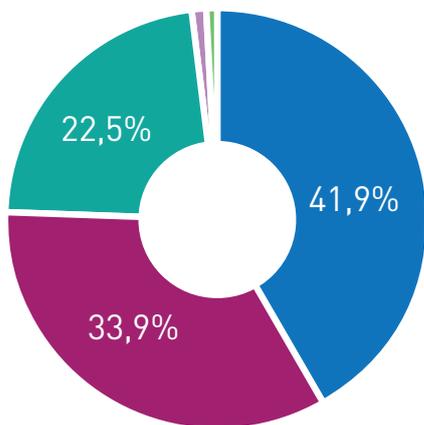


Em que condições se encontra o elevador do seu local de trabalho?

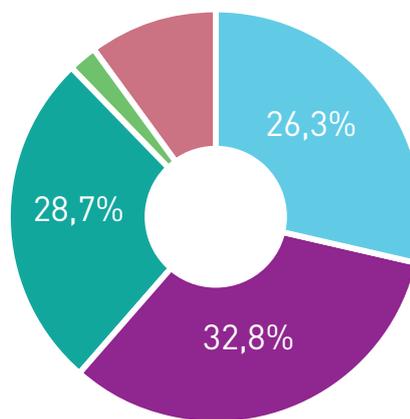


* Não sabe/Não respondeu/Nenhuma anterior.

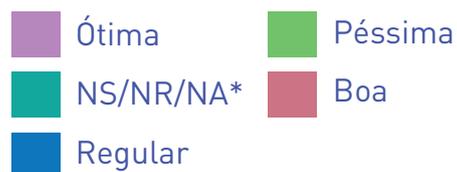
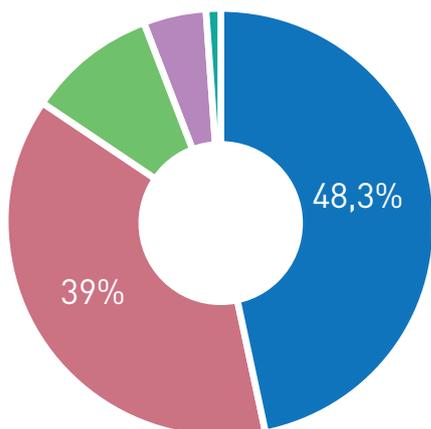
Em que condições se encontra a acústica do seu local de trabalho?



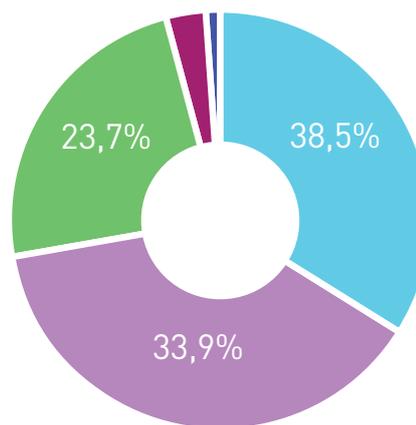
Em que condições se encontra a quadra do seu local de trabalho?



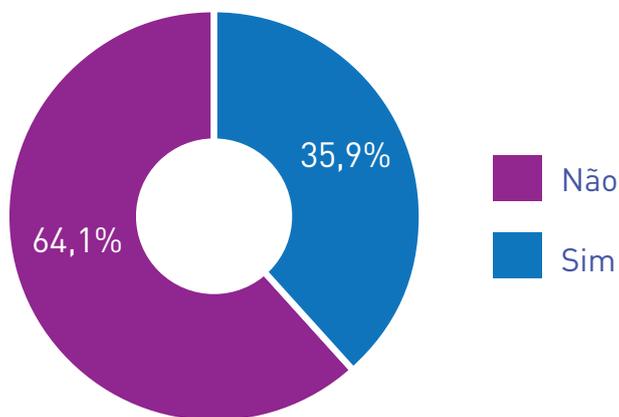
Em que condições se encontram as janelas/portas do seu local de trabalho?



Em que condições se encontra o telhado do seu local de trabalho?

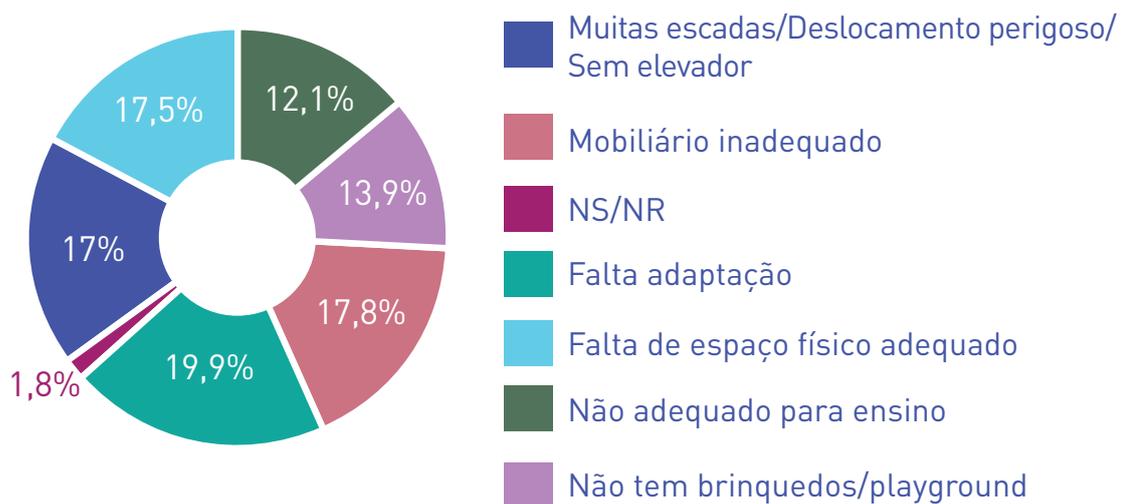


Os acessos e equipamentos do prédio estão preparados para portadores de dificuldades?



Apesar de as condições físicas estarem, na maioria dos itens destacados no Retrato da Rede, bem avaliados, grande parte dos pesquisados (61,5%) afirmou que o prédio e seus equipamentos são inadequados para a faixa etária dos alunos.

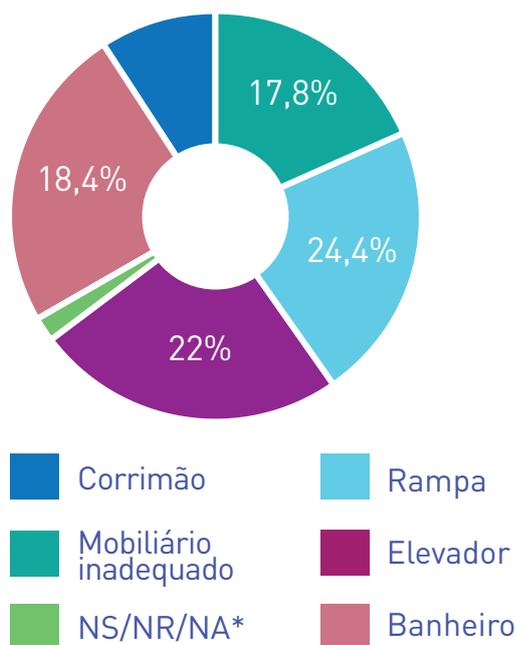
Por quê?



Merecem atenção especial as condições para deslocamento dos alunos, o mobiliário inadequado e a falta de adaptação ao público às atividades desenvolvidas.

A situação parece mais grave em relação ao atendimento de deficientes: 64,1% dos pesquisados afirmaram que a acessibilidade e equipamentos das escolas não estão preparados para atender este público.

Assinale os equipamentos inadequados ou inexistentes?

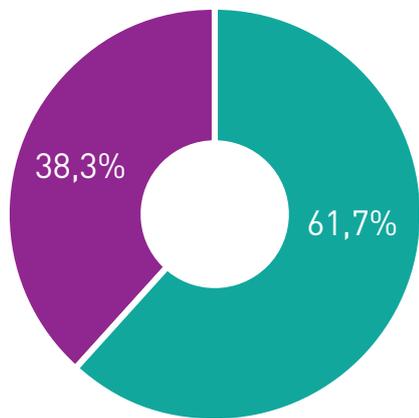


A Unidade Educacional está preparada para atender ao projeto pedagógico desenvolvido nas escolas, segundo avaliação de 61,7% dos pesquisados.

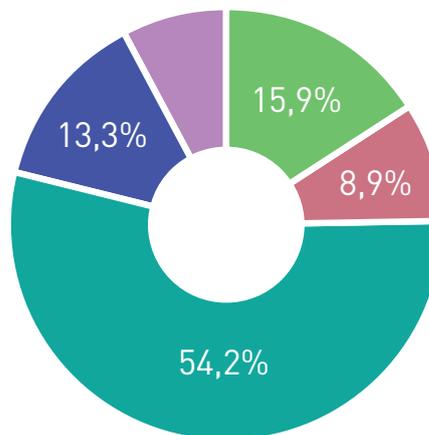
Entre as deficiências dos equipamentos de infraestrutura relativas ao projeto pedagógico, destaca-se a ausência de equipamentos/brinquedos (54,2%).

* Não sabe/Não respondeu/Nenhuma anterior.

Sua U.E dispõe dos equipamentos de infraestrutura necessários para o desenvolvimento do Projeto Pedagógico?

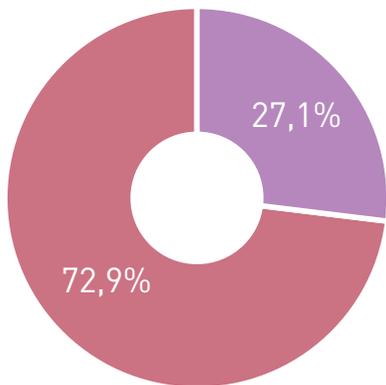


Qual?

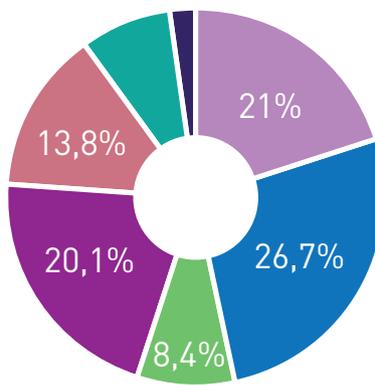


Em relação ao entorno escolar, a falta de segurança é apontada por 26,7% dos pesquisados. Destacamos, ainda, a falta de brinquedos/área de lazer, queixa de 20,1%, e o acúmulo de lixo, citado por 21% dos pesquisados.

O ambiente físico no entorno do seu local de trabalho traz problemas?

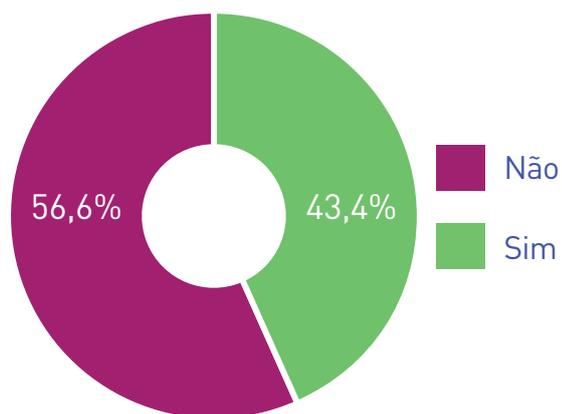


Quais?

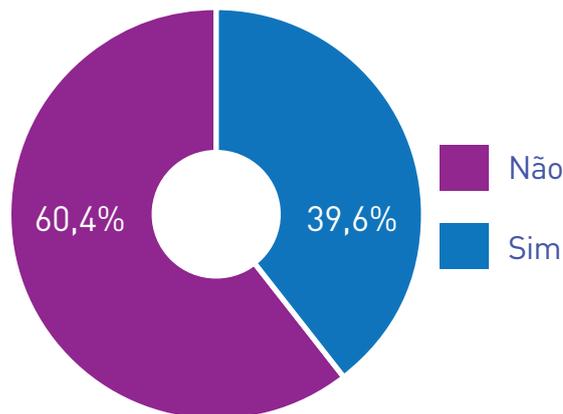


Dos pesquisados, 43,4% informaram que seu local de trabalho não possui equipamento de informática em número suficiente. Mais grave: 60,4% afirmaram que os equipamentos disponíveis não são atualizados ou funcionam adequadamente. **Ainda nesse tema, 71,8% revelaram que a assistência técnica na área não é prestada de forma ágil e eficiente.**

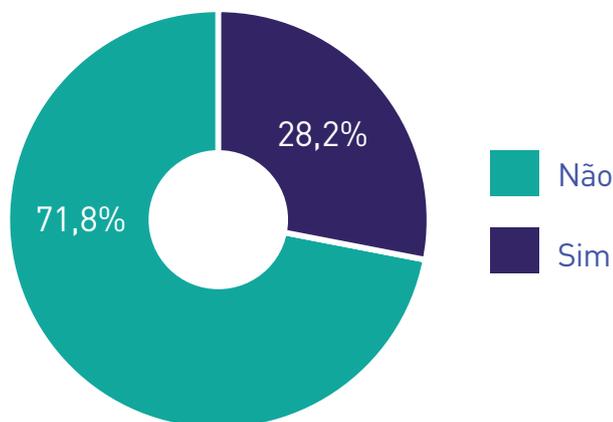
Seu local de trabalho possui equipamentos de informática em número suficiente?



Os equipamentos disponíveis são atualizados e funcionam adequadamente?



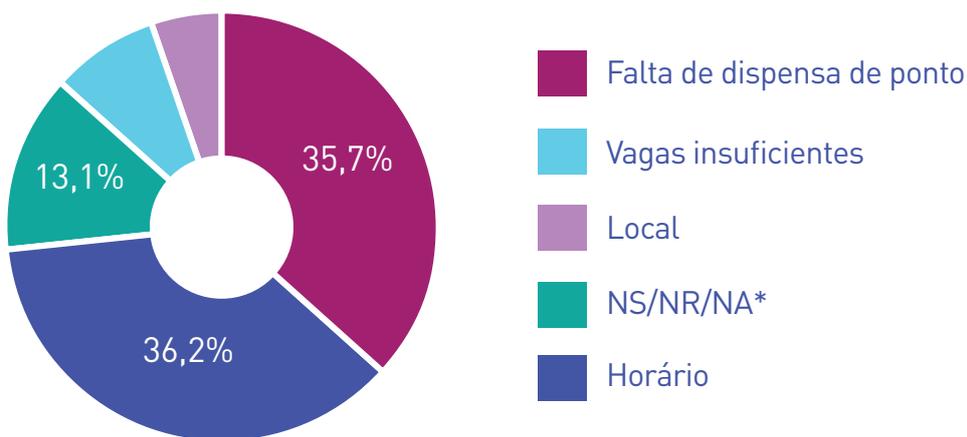
A Assistência Técnica na área de informática é prestada de forma ágil e eficiente?



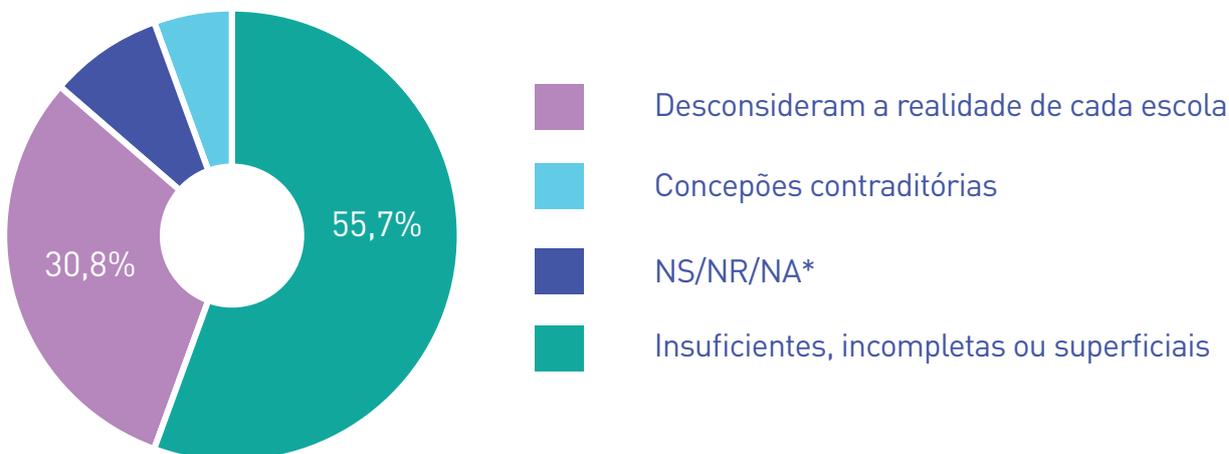
* Não sabe/Não respondeu/Nenhuma anterior.

6. CAPACITAÇÃO

Dos pesquisados 65,4% afirmam que receberam, no último ano, cursos na sua área de atuação oferecidos pelo governo. Contudo, 61,3% apontaram que os requisitos dos cursos oferecidos não favoreceram a sua participação. A maior dificuldade para participarem foi o horário dos cursos, seguido de falta de dispensa do ponto, o que parece ser uma contradição que reforça a ausência de escuta ou o cuidado com as peculiaridades do trabalho desenvolvido pelos gestores educacionais.



Essa hipótese parece reforçada quando 80,6% dos pesquisados consideraram que os cursos, palestras, seminários e congressos oferecidos pela administração no último ano não contemplaram as necessidades dos gestores. As críticas mais frequentes se devem aos eventos incompletos, superficiais ou insuficientes e por, mais uma vez, desconsiderarem a realidade de cada escola.

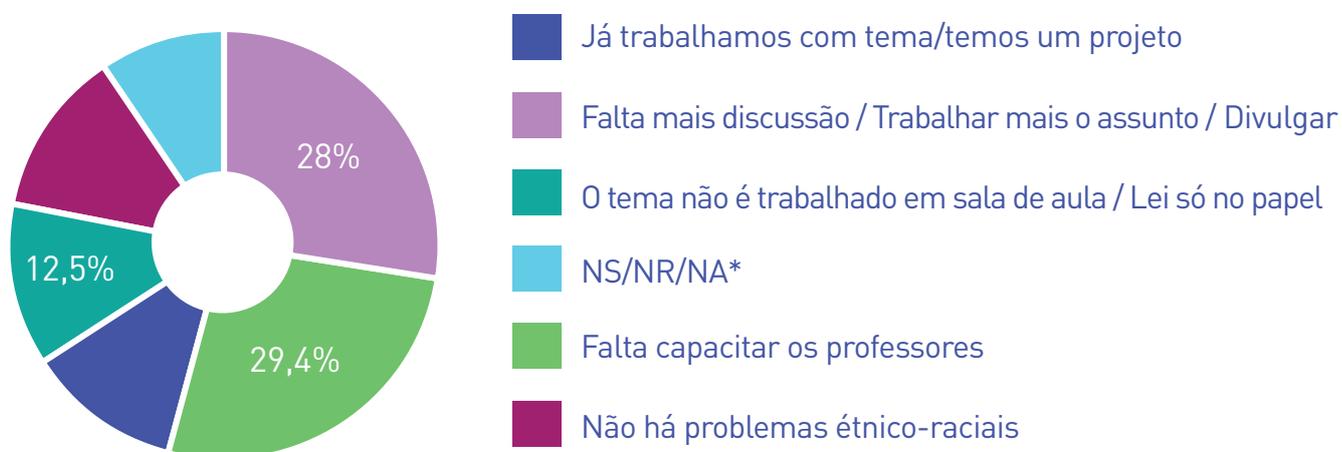


Finalmente, 87,6% informaram que a administração não ofereceu bolsa para gestores educacionais participarem de cursos de pós-graduação no ano anterior.

7. POLÍTICAS PÚBLICAS

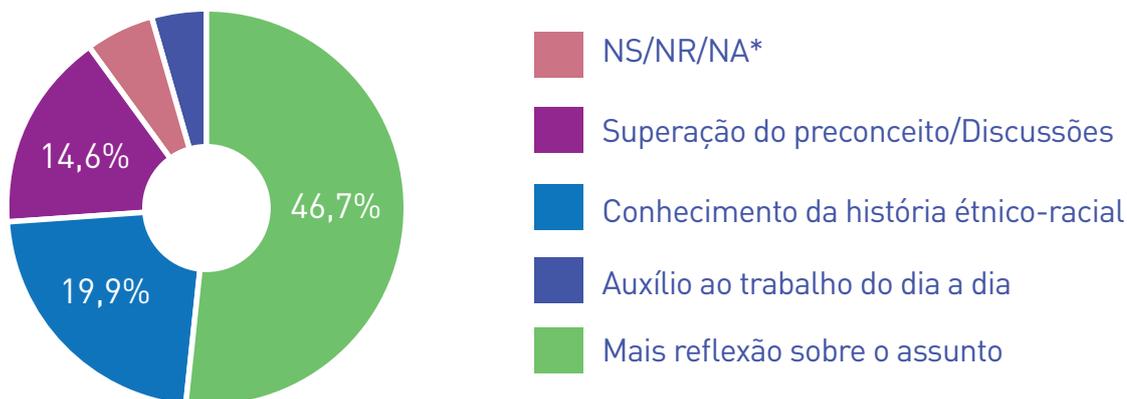
Dos pesquisados, 66,9% afirmaram que sua unidade educacional trabalha com os dados da avaliação externa. As exceções ficaram por conta da modalidade educacional (educação infantil, 75,2% das respostas) e em virtude das dificuldades de utilização dos dados (10,1%).

Para 66,9%, a implementação da Lei 10.639/03 sobre a questão étnico-racial não trouxe mudança significativa para a vivência dos alunos, em especial, porque falta formação específica para os professores e porque não há divulgação ou discussão a respeito.



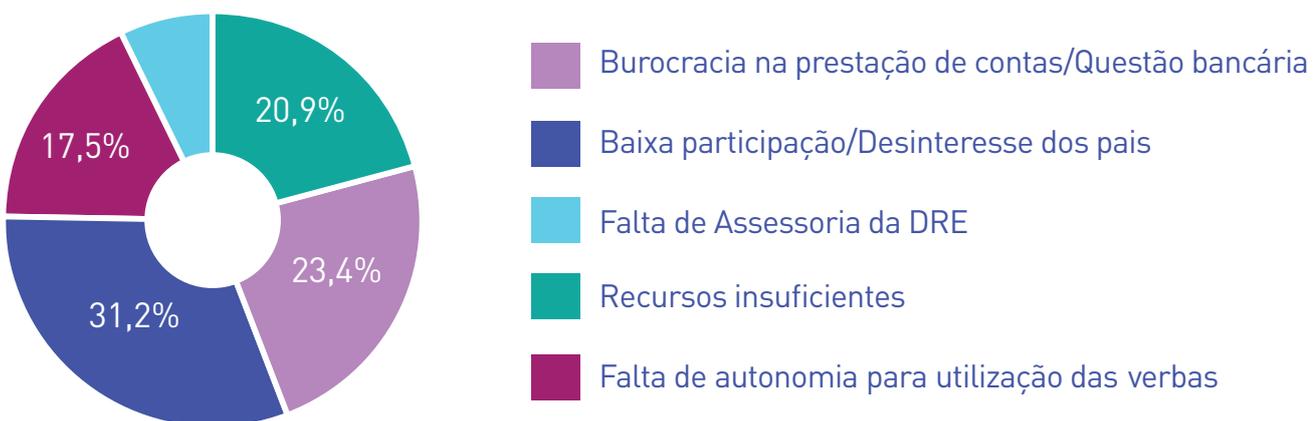
Já para os que afirmaram que a lei provocou mudanças, os maiores reflexos observados foram: maior reflexão sobre o tema, conhecimento da história e superação do preconceito, embora este último item tenha sido destacado por apenas 14,6% dos pesquisados.

* Não sabe/Não respondeu/Nenhuma anterior.



Dos pesquisados, 62,6% afirmaram que a SME não possui projeto direcionado para enfrentar a intolerância étnico-racial. Coerente com essa resposta, 76,3% afirmaram que a SME não desenvolve projeto direcionado para o tema diversidade de gênero. Em suma, o tema dos direitos civis não constitui preocupação central do governo. **Em suma, o tema dos direitos civis não constitui preocupação central do governo.**

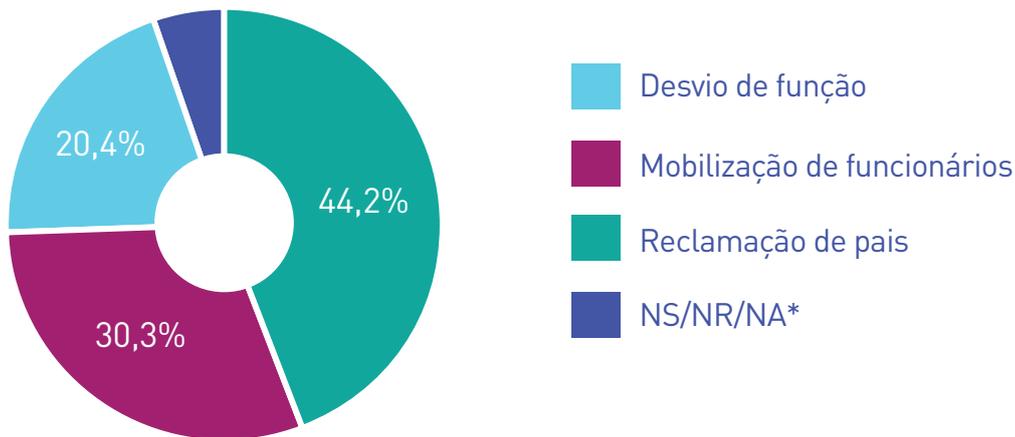
A pesquisa aponta que 69,2% encontram dificuldades no funcionamento da APM, em especial, porque há desinteresse dos pais e em virtude da burocracia na prestação de contas.



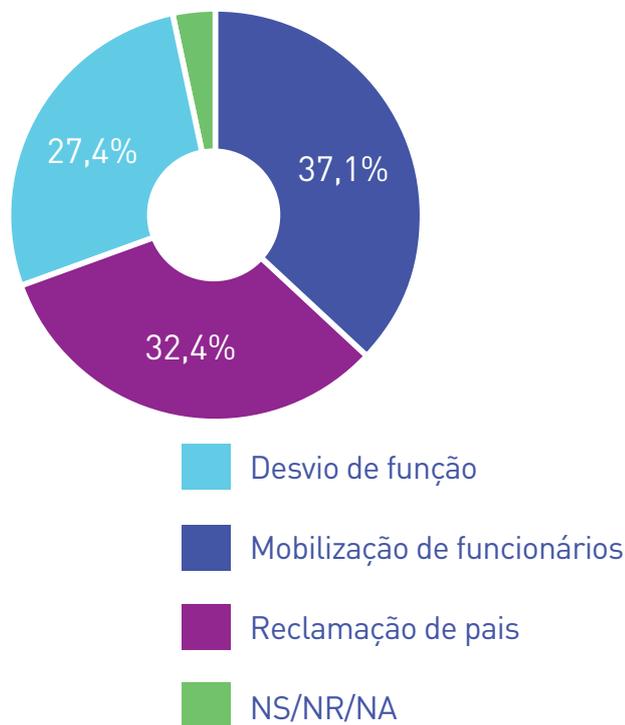
* Não sabe/Não respondeu/Nenhuma anterior.



No mesmo sentido, 63,1% afirmam encontrar dificuldades no funcionamento do Conselho de Escola/CEI, porque falta interesse, motivação e compromisso dos pais.



Para 58,4%, o Programa Leve Leite interfere na rotina da escola. Pais reclamam, funcionários são mobilizados para as entregas, além de acarretar desvios de função para o atendimento.



A distribuição de uniformes parece gerar ainda mais transtornos. Para 79,8%, a dinâmica adotada para a distribuição de uniformes interfere na rotina, em especial, porque mobiliza muitos funcionários. Os pais frequentemente reclamam da numeração dos uniformes, gerando tensões e conflitos nos dias de distribuição.

A mesma situação é verificada na distribuição do kit de material escolar: 67% dos pesquisados afirmam que afeta a rotina escolar, em especial, porque mobiliza o corpo de funcionários para realizar esta tarefa (42,7% das respostas), gerando desvio de função (28,3%).

* Não sabe/Não respondeu/Nenhuma anterior.

GLOSSÁRIO

AD – Assistente de Diretor de Escola

APM – Associação de Pais e Mestres

ATE – Auxiliar Técnico de Educação

CEFAI – Centro de Formação e Acompanhamento à Inclusão

CEI – Centro de Educação Infantil

CEU – Centro Educacional Unificado

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CP – Coordenador Pedagógico

CPA – Comissão Permanente de Acessibilidade

DOT-P – Diretoria de Orientação Técnico Pedagógica

DRE – Diretoria Regional de Educação

EMEI – Escola Municipal de Educação Infantil

EMEBS - Escola Municipal de Educação Bilíngue para Surdos

EMEF – Escola Municipal de Ensino Fundamental

EMEFM - Escola Municipal de Ensino Fundamental e Médio

IDH – Índice de Desenvolvimento Humano

IPRS – Índice Paulista de Responsabilidade Social

IPVS – Índice Paulista de Vulnerabilidade Social

IVJ – Índice de Vulnerabilidade Juvenil

ISEM – Índice SINESP da Educação Municipal

HSPM – Hospital do Servidor Público Municipal

ONG – Organização não governamental

POIE – Professor Orientador de Informática Educativa

POSL – Professor Orientador de Sala de Leitura

PTRF – Programa de Transferência de Recursos Financeiros

SINESP – Sindicato dos Especialistas de Educação do Ensino Público Municipal de São Paulo

SME – Secretaria Municipal de Educação

TEG – Transporte Escolar Gratuito

U.E – Unidade Educacional

ANEXO

INDICADOR DE MONITORAMENTO DA SITUAÇÃO DE TRABALHO NA EDUCAÇÃO NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

Marcelo Pitta
Edna Taira

Apresentação

Este relatório apresenta o conjunto de procedimentos associados ao cálculo de um indicador que tem por objetivo monitorar a situação de trabalho na educação no município de São Paulo. O indicador tem por finalidade acompanhar diversas dimensões do trabalho realizado em cada Diretoria Regional de Educação (DRE). O indicador foi construído pensando em permitir a comparação temporal e espacial das informações. Os dados utilizados no cálculo são coletados na pesquisa de avaliação realizada anualmente pelo SINESP.

A primeira parte do relatório apresenta uma breve descrição do que são indicadores, a segunda parte apresenta as dimensões, e questões associadas, consideradas no cálculo do indicador e a terceira parte apresenta os resultados do indicador para o ano de 2012.

INDICADORES

Conceito

Um indicador é uma medida (simples ou uma agregação de medidas), em geral quantitativa, dotada de significado substantivo, usado para substituir, quantificar ou operacionalizar um conceito abstrato, de interesse teórico (pesquisa acadêmica) ou programático (formulação de políticas). É um recurso metodológico,

empiricamente referido, que informa algo sobre um aspecto da realidade ou sobre mudanças que estão se processando na mesma.

Utilização

Os indicadores podem ser elaborados com diversos objetivos. Destacam-se:

- Operacionalização de conceitos abstratos ou processos decisórios (ex: índice do desenvolvimento humano – IDH);
- Visualização e entendimento dos problemas (ex: taxa de mortalidade infantil);
- Subsídios nos processos de tomada de decisão (ex: número de acidentes nas estradas paulistas durante as festas de fim de ano);
- Monitoramento e avaliação de programas (ex: frequência à escola de alunos cuja família recebe subsídios do Programa Bolsa Família).

A maioria dos indicadores possui mais de uma utilização, como no caso do número de acidentes nas estradas paulistas durante as festas de fim de ano, que é um indicador utilizado para quantificar o efetivo necessário aos programas, para prevenção de acidentes e para avaliar/monitorar os procedimentos adotados.

Propriedades

Os indicadores devem ter algumas propriedades:

- Relevância
- Validade
- Confiabilidade
- Cobertura
- Sensibilidade
- Especificidade
- Periodicidade na atualização
- Inteligibilidade

A propriedade relevância dispensa explicações. A validade corresponde à capacidade do indicador de representar o conceito/medida desejado. A confiabilidade está associada à qualidade dos dados utilizados no cálculo da(s) medida(s) que compõem o indicador. A cobertura corresponde ao grau de abrangência que o indicador possui (espacial ou geográfica, usualmente). A sensibilidade está associada à capacidade do indicador variar caso o conceito que está medindo se modifique, mesmo que pouco. A especificidade implica em que o indicador varie apenas devido a alterações associadas ao fenômeno que está medindo. Periodicidade é uma característica desejável e implica na obtenção dos dados com a regularidade desejada, de forma rápida e com baixos custos. A inteligibilidade corresponde à transparência de sua metodologia.

Difícilmente os indicadores conseguem ser bons em todas as propriedades listadas. Na prática, nem sempre o indicador de maior validade é o mais confiável; tão pouco o mais confiável é o mais inteligível; e o indicador que reúne todas estas qualidades pode não ser obtido na escala espacial e periodicidade requerida.

Tipos

Os indicadores que agregam diversas medidas simples – indicadores compostos – podem ser de dois tipos: sintéticos e de tipologia. O primeiro corresponde a um indicador que reúne informações variadas em um único número/valor. O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e o Índice de Vulnerabilidade Juvenil (IVJ) são exemplos de indicadores sintéticos. Os indicadores do tipo tipologia separam os objetos que estão sendo medidos em grupos homogêneos (em suas características). O Índice Paulista de Responsabilidade Social (IPRS) e o Índice Paulista de Vulnerabilidade Social (IPVS) são exemplos de indicadores de tipologia.

INDICADOR SINESP

A ideia de construção de um indicador para o SINESP está associada à pesquisa anualmente realizada. Foram levantadas seis dimensões para as quais seriam elaborados indicadores compostos:

- Gestão de pessoas
- Apoio técnico da SME
- Capacitação
- Ambiente físico e equipamentos
- Saúde
- Violência

Cada um desses temas possui um conjunto amplo de questões abordadas no questionário anualmente. A forma de construção do indicador é apresentada a seguir.

Indicador SINESP

O indicador SINESP foi construído em um processo de várias reuniões com toda a equipe do SINESP, onde ficou definida a utilização de um indicador sintético do tipo escalonamento: indicador que agrega informações padronizadas e varia de 0 a 1, sendo zero a pior situação e 1 a melhor situação.

Durante esse processo, foram definidos pesos distintos para as dimensões e que seriam calculados os seguintes indicadores:

- Indicador SINESP do município;
- Indicador SINESP por dimensão para o município;
- Indicadores SINESP para cada DRE; e
- Indicadores SINESP por dimensão para cada DRE.

Para cada uma das dimensões definidas pela equipe do SINESP existe uma ampla gama de questões no questionário anual de avaliação. A partir de diversas reuniões e do interesse da equipe, um conjunto das questões foi selecionado para cada dimensão. Para cada questão é identificada a resposta positiva e negativa.

O Quadro 1 apresenta o conjunto de questões selecionadas e os pesos definidos para cada dimensão.

QUADRO 1

Questões selecionadas para criação dos indicadores, segundo dimensão

Gestão de pessoas - peso 1

O módulo de profissionais no seu local de trabalho está completo?

No ano anterior a Unidade Educacional necessitou de professores além do módulo? Os módulos são suficientes para atender as necessidades do seu local de trabalho? Há dificuldades para preencher cargos/funções em seu local de trabalho?

Há serviço terceirizado em seu local de trabalho?

Apoio técnico da SME - peso 1

Indique três principais problemas relacionados à condição do seu local de trabalho:

- Problemas com internet ou informática
- Acúmulo de funções
- Burocracia
- Ausência de apoio da SME

É necessário levar trabalho para ser realizado fora do expediente?

Os recursos do PTRF recebidos são suficientes para as necessidades?

Há dificuldade no gerenciamento do PTRF?

Os recursos do adiantamento bancário são suficientes para as necessidades?

Há dificuldade no gerenciamento do adiantamento bancário?

Vê dificuldades no gerenciamento das outras receitas que o local de trabalho recebe?

O material de consumo enviado para o local de trabalho é adequado?

O material de consumo enviado é suficiente?

A eficiência técnica no atendimento dos Órgãos intermediários e Centrais da SME é satisfatória?

Sua U.E. recebe apoio do governo municipal para atendimento aos portadores de deficiência?

Sua U.E. recebe acompanhamento regular do CEFAI?

O material didático enviado para os locais de trabalho é adequado?

O atendimento das DREs atende as necessidades das U.E.s?

A atuação da DOT-P em sua DRE é suficiente para orientar as ações pedagógicas?

As orientações curriculares que a SME oferece contemplam as necessidades dos Projetos Pedagógicos?

Você avalia positivamente os projetos/programas de SME para a Educação de São Paulo?

Capacitação - peso 1

No ano anterior foram oferecidos pela administração cursos na sua área de atuação?

Os requisitos dos cursos oferecidos favorecem a sua participação?

Você considera que os cursos/palestras/seminários/congressos oferecidos pela administração no último ano contemplam as necessidades dos gestores?

No ano anterior a administração ofereceu bolsa para gestores participarem de cursos de pós graduação?

Ambiente físico e equipamentos - peso 1

Em que condições se encontra o prédio do seu local de trabalho?

O prédio e os equipamentos são adequados para a faixa etária das crianças/adolescentes atendidos? Os acessos e equipamentos do prédio estão preparados para portadores de deficiências?

O ambiente físico no entorno do seu local de trabalho traz problemas?

Sua U.E. dispõe dos equipamentos de infraestrutura necessário para o desenvolvimento do Projeto Pedagógico?

Seu local de trabalho possui equipamentos de informática em número suficiente? Os equipamentos disponíveis são atualizados e funcionam adequadamente? A Assistência Técnica na área de informática é prestada de forma ágil e eficiente?

Saúde - peso 2

Já trabalhou com algum tipo de dor ou febre?

No último ano você apresentou sintoma(s) de doença abaixo?

Você sofreu de alguma doença(s) no ano anterior? Você participou no último ano de algum programa de prevenção a doenças promovido pela administração?

Você considera que sua saúde foi influenciada negativamente pelas condições de trabalho?

Você avalia positivamente o serviço prestado pelo HSPM?

O prazo para atendimento na perícia médica é adequado?

A sistemática de agendamento de perícia para licença médica é satisfatória?

Violência - peso 1

Você considera seu local de trabalho seguro?

Seu local de trabalho possui serviço de vigilância?

O serviço de vigilância é terceirizado?

Existe plantão da GCM no seu local de trabalho conforme estabelecido na legislação?

Quais? Falta de segurança/ Violência/Assaltos/Drogas Ruas esburacadas/Asfalto ruim/Sem sinalização/Estreita/ Sem iluminação

SME/DRE ofereceu no último ano algum projeto direcionado para enfrentar/prevenir a violência?

SME/DRE tem algum projeto direcionado para o tema diversidade de gênero?

SME/DRE tem algum projeto direcionado para o tema a intolerância étnico-racial?

Fonte: SINESP

Definição da metodologia de cálculo do INDICADOR SINESP

O objetivo do INDICADOR SINESP é permitir, a partir de uma única medida, avaliar e monitorar o desenvolvimento da situação de trabalho na educação nas DREs e no município de São Paulo. Além disso, é desejável que tais indicadores sejam passíveis de comparação ao longo do tempo e entre DREs.

Essas necessidades levaram à escolha de um indicador bastante simples, mas muito eficiente, que consiste na média aritmética das variáveis/questões apresentadas no Quadro 1 padronizadas em uma escala que varia de zero a 1. Assim, os indicadores SINESP (município, dimensões e DREs) são números que também variam de zero a 1, sendo zero a pior situação, em termos de garantia de direitos, e 1 a melhor.

Ao todo são calculados 98 indicadores SINESP anualmente, quais sejam:

- Um indicador SINESP município;
- Seis indicadores SINESP por dimensão para o município;
- Um indicador SINESP por DRE;
- Seis indicadores SINESP por dimensão por DRE.

Para cada informante do questionário são calculados os pontos por dimensão, a partir das respostas às perguntas do questionário de avaliação. Como a pontuação varia muito de dimensão para dimensão, é feita a padronização de cada dimensão pela fórmula:

$$I_{dck}^t = \frac{q_{dck}^t - \text{mínimo}(d)}{\text{máximo}(d) - \text{mínimo}(d)}$$

I_{dck}^t é o indicador padronizado da dimensão d no ano t para o questionário c , que pertence a DRE k

q_{dck}^t é a pontuação da dimensão d no ano t para o questionário c , que pertence a DRE k

Os valores máximo e mínimo assinalados correspondem a pontuação máxima e mínima possível em cada dimensão.

Dessa forma cada informante possui um escore em cada dimensão. A partir desses escores e com os pesos definidos pela equipe são calculados os demais indicadores.

O indicador SINESP de dimensão, ISD-DRE, é calculado pela média dos indicadores padronizados dos informantes da dimensão para a DRE.

$$ISD - DRE_{dj}^t = \frac{\sum_{k \in j} I_{dck}^t}{K}$$

$ISD - DRE_{dj}^t$ é o indicador da dimensão d no ano t para a DRE j

K é o total de informantes da DRE j

O ISD-SP é calculado pela média dos indicadores ISD-DRE.

$$ISD - SP_d^t = \frac{\sum_j ISD - DRE_{dj}^t}{J}$$

$ISD - SP_d^t$ é o indicador da dimensão d no ano t para o Município de São Paulo
 J é o total de DREs

O indicador SINESP (de todas as dimensões) das DREs, IS-DRE, é calculado pela média ponderada dos indicadores de dimensão das DREs.

$$IS - DRE_j^t = \frac{\sum_d (p_d \times ISD - DRE_{dj}^t)}{7}$$

$IS - DRE_j^t$ é o indicador SINESP no ano t para a DRE j
 P_d é o peso atribuído à dimensão
 (2 para Saúde e 1 para as demais dimensões)

O IS-SP é calculado pela média ponderada dos indicadores de dimensão do Município de São Paulo.

$$IS - SP^t = \frac{\sum_d (p_d \times ISD - SP_d^t)}{7}$$

$IS - SP^t$ é o indicador SINESP no ano t para o Município de São Paulo

P_d é o peso atribuído à dimensão
 (2 para Saúde e 1 para as demais dimensões)

Os indicadores SINESP são comparáveis entre DREs, entre DREs e o município e ao longo do tempo (considerando não haver alteração nas perguntas que fornecem informações para o indicador).

Para o ano de 2012 foram calculados os indicadores e os resultados são apresentados a seguir.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A forma de cálculo do indicador permite, de maneira simples, a comparação entre anos e entre DREs. Como se trata de médias aritméticas simples, com a utilização de uma padronização associada a limites que não variam ao longo do tempo, as comparações podem ser feitas até entre DREs diferentes em anos diferentes.

É importante que as perguntas que dão origem aos indicadores não sejam excluídas ou modificadas para que a comparação entre anos possa ser feita.



Pça. Dom José Gaspar, 30 • 3º andar • Centro
São Paulo • SP • CEP 01047-010 • Tel. 11 3255 9794
sinesp@sinesp.org.br • www.sinesp.org.br