

“Capacitação é item com maior queda”

Em ano de implantação de novo currículo, resultado acende luz de alerta e preocupa!

AMBIENTE E EQUIPAMENTOS

Equipamentos e instalações da RME ficam mais precários a cada ano

FUNCIONAMENTO DAS UEs

Turmas superlotadas e falta de condições para funcionar

SAÚDE

Sintomas de adoecimento mantêm alta e mostram pressão crescente no trabalho

VIOLÊNCIA

Ocorrências são generalizadas e percepção de violência duplicou em uma década

GESTÃO DE PESSOAS

Quesito pior avaliado em todas as Diretorias de educação

APOIO SME

Burocracia, demora no atendimento e retenção de verbas marcam ação do Governo



FTD - MEC



EN CONECTADOS TROS

Duas coleções, um universo de possibilidades conectando professores e alunos do Ensino Fundamental I a uma Educação transformadora.



Conheça nossas coleções: [acesse pnld.ftd.com.br](http://acesse.pnld.ftd.com.br) e confira!

RETRATO DA REDE 2018

DIRETORIA DO SINESP

Presidente

Luiz Carlos Ghilardi

Vice-Presidente

Maria Benedita de Castro de Andrade

Secretário Geral

João Alberto Rodrigues de Souza

Vice-Secretária Geral

Maria Cristina Ribeiro

Diretora de Administração Financeira

Rosalina Rocha de Miranda

Vice-Diretora de Administração Financeira

Letícia Grisólio Dias

Diretora para Assuntos de Legislação e Defesa dos Direitos dos Filiados

Egle Prescher Iaconelli

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

Christian de Mello Sznick

Diretora de Eventos Educacionais

Marilva Silva Gonçalves

Vice-Diretora de Eventos Educacionais

Rosana Capputi Borges

Diretora Cultural

Alairse Vivi

Vice-Diretora Cultural

Márcia Helena Gargiulo Krause

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-Diretor de Políticas Sociais

Getúlio Marcio Soares

Diretora de Organização Sindical

Ana Maria Dünkel Bonalumi

Vice-Diretora de Organização Sindical

Janete Silva de Oliveira

CONSELHO FISCAL

Titulares:

Rinaldo Sérgio Leite

Eliana Mandarin Garcia Bonastre

Neuza Maria Canile Hartman

Suplentes:

Lídice Neyde da Silva Astrini

Mabel Skiet do Nascimento

Aparecida Benedita Teixeira

EXPEDIENTE

O SINESP elaborou, em 2007, um dossiê apontando os principais problemas do ambiente de trabalho e os reflexos deles sobre os Gestores Educacionais. Dois anos depois o Dossiê se tornou o Retrato da Rede e, em 2012, foi criado o ISEM, Índice SINESP da Educação Municipal.

O Retrato da Rede é elaborado a partir da pesquisa anual realizada em reuniões regionalizadas com os Gestores Educacionais da Rede Municipal de Ensino, aplicada pelo SINESP com assessoria técnica do Instituto Cultiva, em que são levantados dados em seis dimensões, para as quais são elaborados indicadores nos temas:

- 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. O indicador agrega informações padronizadas e varia de 0 a 1, sendo zero a pior e 1 a melhor situação.

ISEM é o Indicador SINESP da Educação Municipal, construído a partir dos dados levantados pelo Retrato da Rede.

Responsabilidade de toda a Diretoria do SINESP

Jornalista responsável:
José Bergamini, MTB 23668

Tiragem: 2.000 exemplares

Design e diagramação:
Iago Teles

Impressão: Formacerta - 2081 6000

Retrato da Rede resulta de escuta ampla e democrática da base sindical do SINESP

Em 2018, 558 Gestores Educacionais da Rede Municipal de Ensino responderam o formulário de pesquisa nas reuniões realizadas pelo Sindicato em todas as DREs - Diretorias Regionais de Educação. A margem de erro da amostra é a considerada internacionalmente confiável. Durante todos esses anos, variou entre 3% e 5%.

A pesquisa e a metodologia empregada são inovadoras na prática sindical da área educacional no Brasil. Constituem investigação tecnicamente ancorada que dão base a um Retrato da Rede Municipal de Ensino a partir do olhar e da vivência daqueles que nela atuam. A força e a credibilidade daí erigida fazem esse Retrato ultrapassar os muros das relações sindicais.

Em seus 11 anos de existência, o Retrato da Rede revela uma situação grave, mas superável com a adoção de uma política educacional eficaz e eficiente.



DRE Butantã



DRE Campo Limpo



DRE Capela do Socorro



DRE Freguesia do O/Brasilândia



DRE Guaianases

Fotos: Imprensa SINESP: Thamiris Silva e José Bergamini



DRE Ipiranga



DRE Jaçanã/Tremembé



DRE Pirituba



DRE São Mateus



DRE Itaquera



DRE Penha



DRE Santo Amaro



DRE São Miguel

Quadro descritivo da SME: terceirização crescente

A Rede Municipal de Ensino - RME - da cidade de São Paulo, a maior do país, mantém crescimento constante da demanda, que passa de 1 milhão de alunos. Mas o número de profissionais e de unidades de ensino não acompanha esse crescimento. Há falta crônica de profissionais nas escolas, muitas delas superlotadas. Os dados da SME comprovam a carência: em 2016 eram 60.656, em 2017, 58.534 e no começo de 2018, 58.985.

Também faltam Gestores Educacionais. O SINESP acompanha o número de vagas em aberto e a necessidade de reposição decorrente do aumento de unidades e de alunos e por aposentadorias e exonerações. Com reivindicações e lutas

constantes, o SINESP conseguiu a ampliação do módulo de Supervisores e chamada para Supervisores Escolares e Diretores de Escola em 2017 e cobra insistentemente concurso para Coordenador Pedagógico. Mas os números já foram ultrapassados. Hoje há exigência de muitas outras vagas.

Mais chocante é constatar o crescimento da rede parceira*, antes conveniada. Isso evidencia a escolha da atual administração da cidade e sua inclinação neoliberal privatizante. A terceirização crescente implica vários problemas drásticos. Ela destrói a carreira pública, derruba a arrecadação para a previdência municipal, compromete a qualidade do ensino e do atendimento, entre outras mazelas. Seu combate é uma das principais frentes de luta dos servidores e da população.

Dados da SME em 12/04/2018

Profissionais ativos na RME	2016	2017	2018
Total de Docentes da Ativa	60.656	58.534	58.985
Total de Assistentes de Diretor	1.918	1.938	1.882
Total de Supervisores Escolares	245	338	332
Total de Diretores de Escola	1.140	1.459	1.439
Total de Coordenadores Pedagógicos	1.823	1.993	1.898
TOTAL DE ALUNOS	966.691	978.542	1.077.240
ESCOLAS POR TIPO	2016	2017	2018
Centro de Convivência Infantil/Centro Infantil de Proteção à Saúde	4	3	3
Centro de Educação e Cultura Indígena	3	3	3
Centro de Educação Infantil Direto	315	317	317
Centro de Educação Infantil Indireto	358	369	377
Centro Educacional Unificado - CEI	45	45	45
Centro Educacional Unificado - EMEF	46	46	46
Centro Educacional Unificado - EMEI	47	47	47
Centro Integrado de Educação de Jovens e Adultos	16	16	16
Centro Municipal de Capacitação e Treinamento	3	3	3
Centro Municipal de Educação Infantil	4	8	12
Creche Particular Conveniada	1296	1341	1471
Escola Municipal de Educação Bilíngüe para Surdos	6	6	6
Escola Municipal de Educação Infantil	498	503	506
Escola Municipal de Ensino Fundamental	500	501	501
Escola Municipal de Ensino Fundamental e Médio	8	8	8
Escola Técnica	1	2	2
Movimento de Alfabetização	366	334	346
TOTAIS	3.516	3.560	3.709

*Rede parceira: Centros de Educação Infantil Indiretos e Creches Particulares Conveniadas, num total de 1.848 unidades

ISEM 2018

ANO	Gestão de Pessoas	Apoio técnico da SME	Capacitação	Ambiente físico e equipamentos	Saúde	Violência	ISEM
2012	0,30	0,40	0,32	0,41	0,25	0,40	0,33
2013	0,15	0,28	0,26	0,26	0,12	0,38	0,22
2014	0,19	0,27	0,23	0,34	0,17	0,39	0,25
2015	0,18	0,26	0,27	0,31	0,16	0,39	0,25
2016	0,21	0,26	0,40	0,23	0,17	0,45	0,27
2017	0,13	0,26	0,49	0,23	0,15	0,49	0,27
2018	0,16	0,23	0,29	0,21	0,16	0,41	0,23

Numa escala de 0 a 1, a educação municipal paulistana recebeu nota 0,23 neste ano.

O ISEM 2018 indica queda acentuada na avaliação da política de capacitação da Secretaria Municipal de Educação. Nos outros itens, é possível sugerir que houve estabilidade em relação aos dois anos anteriores. O quesito capacitação vinha registrando avaliações progressivamente positivas nos últimos anos (em especial, 2016 e 2017). Percebe-se

nitidamente que no último ano de cada gestão, os indicadores melhoram ligeiramente nos quesitos que indicam prioridades do governo que se finda. No caso, na gestão Haddad, a capacitação e o enfrentamento da violência tiveram avaliação positiva; já na gestão Kassab, equipamento físico e apoio técnico da SME receberam maior atenção.

ISEM 2018 por DRE	2015	2016	2017	2018	Quesitos com pior avaliação
BUTANTÃ	0,49	0,47	0,32	0,23	Saúde e Gestão de pessoas
CAMPO LIMPO	0,44	0,48	0,24	0,20	Gestão de Pessoas e Saúde
CAPELA DO SOCORRO	0,42	0,38	0,27	0,20	Gestão de Pessoas
FREGUESIA/BRASILÂNDIA	0,40	0,44	0,25	0,24	Saúde
GUAIANASES	0,33	0,37	0,26	0,23	Gestão de Pessoas
IPIRANGA	0,38	0,45	0,28	0,23	Gestão de Pessoas
ITAQUERA	0,34	0,51	0,29	0,23	Gestão de Pessoas
JAÇANÃ/TREMEMBÉ	0,40	0,47	0,28	0,26	Gestão de Pessoas e Saúde
PENHA	0,46	0,43	0,26	0,26	Gestão de Pessoas
PIRITUBA	0,41	0,42	0,29	0,24	Gestão de Pessoas
SANTO AMARO	0,33	0,48	0,25	0,21	Saúde
SÃO MATEUS	0,38	0,47	0,25	0,23	Saúde, Ambiente e Equipamentos
SÃO MIGUEL	0,32	0,48	0,28	0,23	Saúde e Gestão de Pessoas

Os índices gerais das DREs continuam apresentando quedas

Apresentação

A Educação Municipal ficou aquém do que a população usuária necessita no ano em que Dória geriu a cidade.

As fragilidades vieram à tona na pesquisa anual realizada pelo SINESP – Retrato da Rede – e no Índice SINESP do Ensino Municipal – ISEM 2018.

A pesquisa, qualificada e cientificamente embasada, é feita com Gestores Educacionais – Diretores de Escola, Assistentes de Diretor, Coordenadores Pedagógicos e Supervisores Escolares – a partir de sete indicadores.

Isso permite mapear a realidade da educação municipal e atribuir uma nota ao governo, um indicador que varia de zero (pior situação) a um (melhor situação), o ISEM.

Além de embasar as reivindicações sindicais, o conhecimento das reais condições das Unidades Educacionais permite aos diferentes atores da sociedade, interessados na melhoria da qualidade da educação pública municipal, exercer controle social, monitorar a política educacional do governo, avaliar resultados e propor ações. Também oferece informações aos governantes que deveriam contribuir para o aprimoramento da política educacional, o que não vem ocorrendo nesses mais de dez anos de existência do Retrato da Rede e do ISEM.

A redução acentuada nos investimen-

tos, sob a gestão Dória, veio à tona nos resultados da pesquisa do SINESP para o Retrato da Rede 2018.

O indicador “capacitação” teve a maior queda de avaliação desde a última edição.

“Gestão de pessoas” foi o indicador pior avaliado, refletindo a recorrente falta de professores e demais profissionais sem os quais as Unidades não podem funcionar a contento.

“Saúde do trabalhador” foi o segundo pior avaliado. Sintomas de desgaste físico, mental e emocional tiveram salto considerável, mostrando as verdadeiras causas do absenteísmo entre os Educadores.

Uma análise cuidadosa das páginas desse Retrato da Rede 2018 mostra um quadro de crescente degradação das condições de trabalho.

Apesar disso, o SINESP vem conseguindo o atendimento de algumas demandas ao longo dos anos. Em 2017, a principal foi a realização de concurso de acesso para Diretor de Escola e Supervisor Escolar e o início da chamada dos concursados. Há também o compromisso do governo de realizar concurso de acesso para Coordenador Pedagógico.

Houve ainda uma vitória importante na manutenção do repasse às Unidades Educacionais da verba do Programa de Transferência de Recursos Financeiros. Para isso, o SINESP acionou o Ministério Público contra a mudança na metodologia de repasse, criado pelo governo Haddad e mantido pelo governo Dória.



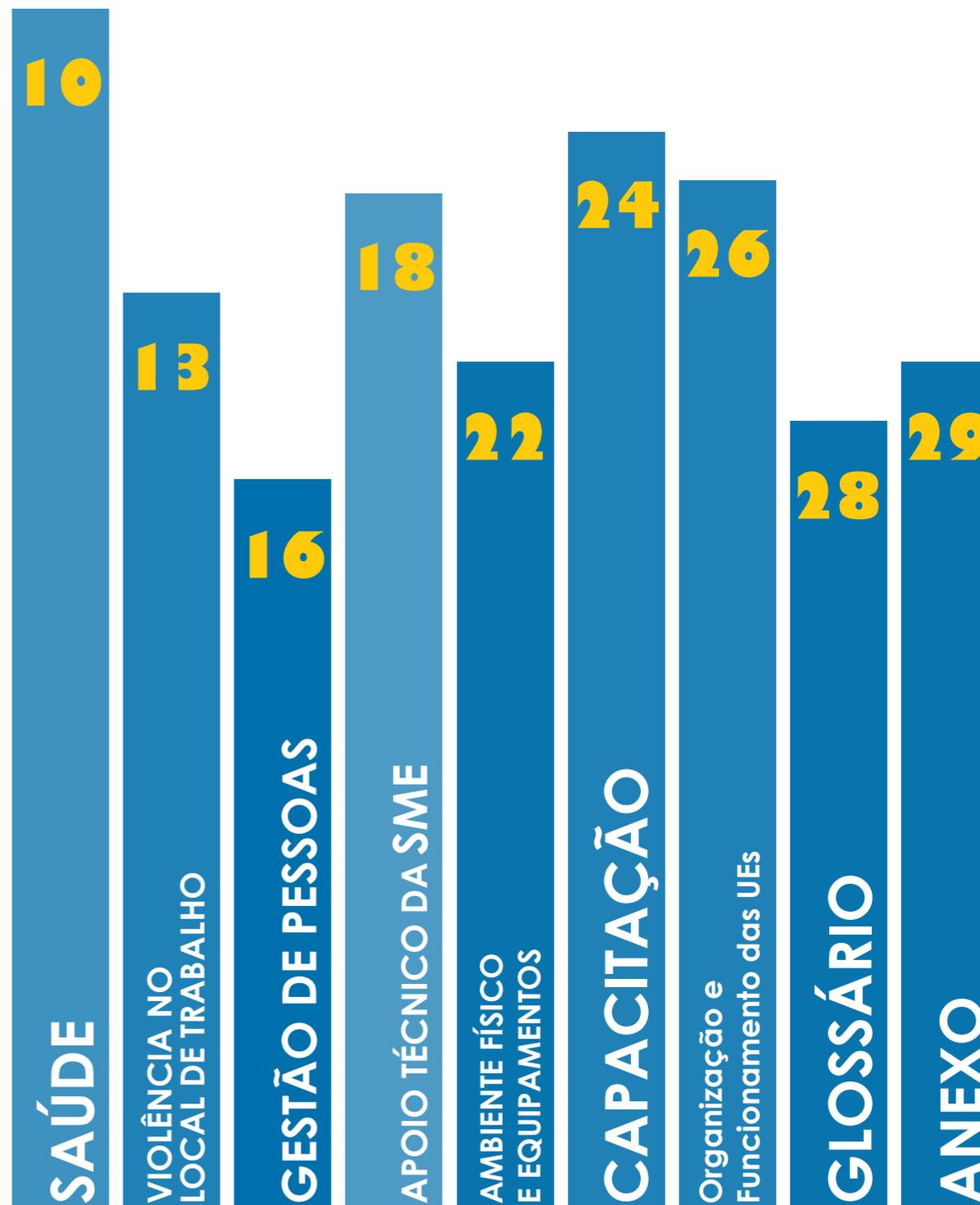
Luiz Carlos Ghilardi
Presidente do SINESP

Os dados do Retrato da Rede e a nota atribuída aos Prefeitos no ISEM vêm servindo de referência e chamando a atenção de jornalistas que cobrem educação em São Paulo. Matérias publicadas em jornais e apresentações em programas de rádio e TV comprovam que a imprensa já compreendeu a importância do Retrato da Rede e do ISEM quando o assunto é avaliar a Educação Pública Municipal oferecida na maior cidade do país.

Para transformar esses dados em instrumento de informação, conscientização e mobilização popular, o SINESP conta com o apoio dos filiados. Torná-los conhecidos pela comunidade escolar, levando a ela uma visão fiel da estrutura da Rede Municipal de Ensino, é um passo a ser dado com a participação de todos. Só com a pressão da comunidade escolar, os governantes compreenderão o seu dever de ouvir as reivindicações e dar solução aos problemas apresentados pelo SINESP e pelos Gestores Educacionais da cidade de São Paulo.

À luta, portanto!

Sumário



SAÚDE

A pesquisa do SINESP para compor o Retrato da Rede tem mostrado reiteradamente, nesses 11 anos em que vem sendo realizada, a gravidade da ocorrência de problemas de saúde entre os Gestores Educacionais.

Percepção sobre Saúde

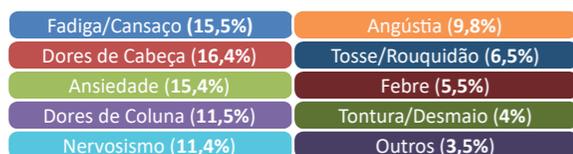


ISEM - Saúde - 2012/2018 - Escala de 0 a 1

As respostas deste ano reafirmam que os Gestores Educacionais apresentam sintomas recorrentes de enorme desgaste físico, mental e emocional no ambiente de trabalho, que reverberam na potencialização de doenças psíquicas e psicossomáticas como alergias, gastrite, hipertensão, quadros de ansiedade e depressão. Os gráficos abaixo evidenciam a frequência de sintomas dessas doenças e o índice de adoecimento por elas.

A pesquisa indica como motivo o nível elevado de stress advindo das características das tarefas dos Gestores e de dificuldades adicionais impostas pelas condições de trabalho,

Sintomas de Doenças em 2018



Adoecimento em 2018



resultantes da ação da administração, ou da falta dela.

São vários os fatores, como mostram os dados expostos nos gráficos da página 12, que trazem as características e os aspectos negativos das rotinas de trabalho, como o acúmulo de funções, o excesso de burocracia, a insegurança, entre outros.

Há fatores adicionais a serem considerados, expressos nos demais indicadores que compõem o Retrato. Questões como a falta de módulos de profissionais, insegurança, espaço inadequado, equipamentos ineficientes, atrasos no envio de verbas, falta de capacitação e outros deterioram ainda mais as condições de trabalho e repercutem nas condições de saúde dos profissionais da área.

Na contramão, o governo municipal adota medidas ineficazes ou que desvalorizam o trabalhador, depondo contra a qualidade da educação pública.

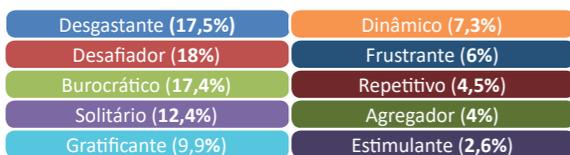
O Retrato da Rede revela, por exemplo, a necessidade urgente de ampliação do número de docentes e de pessoal de apoio, mas isso não ocorre em consonância com a necessidade crescente.

Além disso, não há política nem programa de prevenção de doenças e da saúde do trabalhador. E o atendimento no Hospital do Servidor público Municipal é precário, como afirmaram 90,5% dos que responderam à pesquisa desse ano. As principais críticas foram: precariedade no atendimento (56,24% das respostas) e localização centralizada (21,37%). 60,29% dos respondentes afirmam que a sistemática de agendamento da perícia médica é inadequada. Para 94,07%, o prazo para atendimento na perícia médica pela Coordenadoria Geral de Saúde do Servidor, COGESS, é insatisfatória, e há alterações constantes no sistema de agendamento.

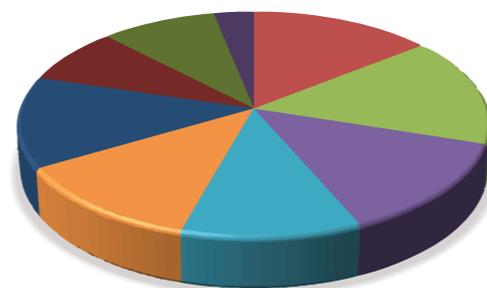
Sintomas de doenças por DRE (%) 2018

DRE	Angústia	Ansiedade	Dor de cabeça	Dores de Coluna	Fadiga/Cansaço	Febre	Nervosismo	Tontura/Desmaio	Tosse/Rouquidão	Outro
Butantã	12,05	14,46	12,05	13,25	16,87	3,61	13,25	3,61	7,23	3,61
Campo Limpo	9,96	14,52	16,18	9,13	14,11	7,47	11,2	7,47	6,22	3,73
Capela do Socorro	8,62	14,66	17,24	8,62	18,1	5,17	11,21	1,72	9,48	5,17
Freguesia do Ó/Brasilândia	8,97	15,38	16,67	13,46	16,03	4,49	11,54	3,21	7,05	3,21
Guaianases	7,37	16,84	15,79	14,74	18,95	7,37	8,42	2,11	5,26	3,16
Ipiranga	10,82	15,58	14,72	12,55	13,85	5,19	11,26	4,76	6,93	4,33
Itaquera	6,95	16,04	18,72	13,37	12,83	5,88	11,76	4,81	7,49	2,14
Jaçanã/Tremembé	11,52	16,23	15,18	10,47	16,75	6,28	12,04	2,62	5,76	3,14
Penha	8,87	14,18	16,67	12,06	15,96	5,67	12,77	3,9	6,38	3,55
Pirituba	10,96	15,07	18,49	9,59	15,07	5,48	11,64	4,11	5,48	4,11
Santo Amaro	10,24	14,96	21,26	11,02	14,17	7,09	8,66	1,57	7,09	3,94
São Mateus	10,47	16,28	16,28	12,79	17,44	3,49	11,05	2,91	5,23	4,07
São Miguel	11,76	17,11	14,44	10,16	16,04	4,28	12,3	5,35	5,88	2,67

Características das rotinas de trabalho



Fatores negativos na condição de trabalho



Doenças no último ano, por DRE (em %)

DRE	Alergia	Depressão	Diabetes	Gastrite	Hipertensão	LER/DORT	Estresse	Outro
Butantã	3,7	11,11	3,7	11,11	11,11	7,41	37,04	14,81
Campo Limpo	13,41	12,2	4,88	9,76	13,41	4,88	25,61	15,85
Capela do Socorro	12,73	9,09	5,45	10,91	14,55	5,45	29,09	12,73
Freguesia do Ó/ Brasilândia	9,23	12,31	3,08	16,92	13,85	12,31	16,92	15,38
Guaianases	14,58	8,33	4,17	8,33	12,5	12,5	29,17	10,42
Ipiranga	12,61	12,61	3,6	13,51	9,91	8,11	24,32	15,32
Itaquera	16,67	10,26	1,28	14,1	7,69	12,82	26,92	10,26
Jaçanã/Tremembé	13,51	9,46	6,76	9,46	8,11	6,76	31,08	14,86
Penha	12,9	9,68	1,61	12,9	6,45	7,26	31,45	17,74
Pirituba	18,87	11,32	1,89	15,09	9,43	5,66	30,19	7,55
Santo Amaro	16,67	4,17	4,17	20,83	8,33	10,42	22,92	12,5
São Mateus	20,97	3,23	3,23	16,13	4,84	3,23	30,65	17,74
São Miguel	15,79	11,84	3,95	9,21	10,53	1,32	34,21	13,16

Violência no local de Trabalho

Os dados do Retrato da Rede, colhidos no período de 2009 a 2018, sobre violência no local de trabalho, registram que as ocorrências de violência são generalizadas na Rede Municipal, de tal forma que a percepção dos Gestores sobre a violência nas Uni-

dades Educacionais mais que duplicou nesta década, saltando de 30,3% (2009) para 73,76% em 2018.

Trata-se de uma situação que sugere uma escalada de conflitos e perda da autoridade e do reconhecimento público da escola como equipamento comunitário.

De acordo com o filósofo francês Yves Michaud “há violência quando, em uma situação de interação, um ou vários atores agem de maneira direta ou indireta, maciça ou esparsa, causando danos a uma ou mais pessoas em graus variáveis, seja em sua integridade física, em suas posses ou em suas participações simbólicas e culturais”¹.

A partir deste entendimento e considerando o contexto escolar, segundo Bernard Charlot², é possível distinguir três tipos de violência: 1) a violência na escola (quando ela é o local de violências que têm origem externa a ela, tal como quando um grupo invade a escola para brigar com alguém que está nas dependências

da escola ; 2) a violência à escola (relacionada às atividades institucionais e que diz respeito a casos de violência direta contra a instituição, como a depredação do patrimônio, ou da violência contra aqueles que representam a instituição, como os professores) e 3) a violência da escola (entendida como a violência em que as vítimas são os próprios alunos, exemplificada no tipo de relacionamento estabelecido entre professores e alunos ou nos métodos de avaliação e de atribuição de notas que refletem preconceitos e estigmas).

¹ MICHAUD, Y. A violência. São Paulo: Ática, 1989, p.10
² CHARLOT, B. A violência na escola: como os sociólogos franceses abordam essa questão. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Revista Sociologias, Porto Alegre, n.8, jul./dez, 2002.

As principais causas são ausência de vigilância/policiamento (49,76%) e problemas no entorno (ou seja, o entorno escolar é fonte das violências para 40% dos respondentes). Duas causas que estão na alçada da competência dos governos municipal e estadual.

Apesar das evidências, 66,7% dos entrevistados afirmam que a SME ou a DRE não oferecem projetos direcionados para enfrentar ou prevenir a violência em seu local de trabalho. Faz-se, portanto, necessária uma intervenção pública não apenas pela segurança

dos servidores escolares, mas também para a valorização do equipamento escolar e da imagem desses profissionais junto às populações locais.

O que não é cabível é este dado ser desconsiderado pelos órgãos superiores de gestão do sistema educacional, uma vez que a violência compromete o processo educativo e é incompatível com a finalidade de uma Unidade Educacional. Preveni-la e combatê-la implica no envolvimento não só da comunidade escolar, como, principalmente, dos diferentes setores do Poder Público.

Quadro Síntese do Retrato da Rede de 2009 à 2018

Ano	Profissionais pesquisados	Porcentagem que considera seu local de trabalho violento	Principais ocorrências
2009	373	30,3	Agressão Verbal e Desacato
2010	418	39,6	Agressão Verbal e Ameaças
2011	475	55,0	Ameaças e Agressão Verbal
2012	485	61,2	Ameaças e Agressão Verbal
2013	475	66,0	Agressão Verbal, Ameaças e Vandalismo
2014	595	71,67	Agressão Verbal, Ameaças e Vandalismo
2015	638	71,88	Agressão Verbal, Ameaças e Vandalismo
2016	575	72,1	Agressão Verbal, Constrangimento, Ameaça de Agressão, Vandalismo e Furto
2017	565	78,0	Agressão Verbal, Constrangimento, Ameaça de Agressão, Vandalismo e Furto
2018	558	73,76	Agressão Verbal, Constrangimento, Ameaça de Agressão, Vandalismo e Furto

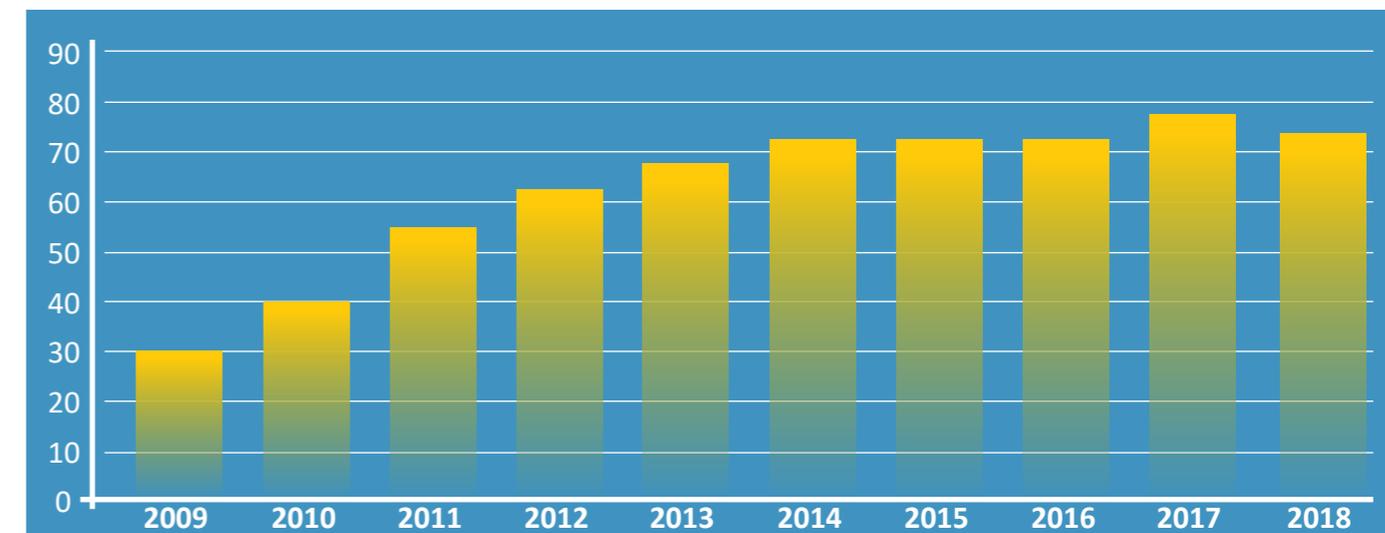
Por DRE, os principais casos de violências citados neste ano são:

Butantã	Agressão verbal (19,2%) e Ameaça (17,3%)
Campo Limpo	Agressão verbal (22%) e Vandalismo (15,3%)
Capela do Socorro	Agressão verbal (20%) e Vandalismo (15,3%)
Freguesia do Ó/Brasilândia	Constrangimento (20,2%) e Agressão Verbal (19%)
Guaianases	Vandalismo (17,3%) Agressão Verbal (16%) ³
Ipiranga	Agressão Verbal (17,8%), Ameaça (14,6%) e Constrangimento (14,6%) ⁴
Itaquera	Agressão Verbal (20,8%) e Furto (14,4%)
Jaçanã/Tremembé	Agressão Verbal (23,8%)
Penha	Agressão Verbal (22,7%), Constrangimento (13,5%) e Vandalismo (13,5%)
Pirituba	Agressão Verbal (19%) e Furto (14,2%)
Santo Amaro	Agressão Verbal (22,5%)
São Mateus	Agressão Verbal (19,4%), Vandalismo (18,5%) e Furto (17,7%)
São Miguel	Agressão Verbal (18,8%), Ameaça (17,9%) e Vandalismo (16%)

³ Guaianases apresentou, ainda, índices elevados nas variáveis "Ameaça"(14,6%), e "Roubo"(14,6%).

⁴ Ipiranga apresenta, ainda, destaque para "Bullying"(13,3% das respostas).

Percepção dos Gestores sobre violência nas UEs



Tipificação dos casos de violência no local de trabalho, por DRE (%) 2018

DRE	Agressão Física	Agressão Verbal	Ameaça	Assédio Sexual	Bullying	Constrangimento	Furto	Nenhum	Roubo	Vandalismo	Outros
Butantã	1,92	19,23	17,31	0	7,69	25	9,62	0	1,92	11,54	5,77
Campo Limpo	5,33	22	12,67	0,67	8	13,33	11,33	2,67	4,67	15,33	4
Capela do Socorro	6,59	20,88	13,19	0	8,79	10,99	12,09	0	9,89	15,38	2,2
Freguesia do Ó /Brasilândia	2,38	19,05	16,67	0	7,14	20,24	7,14	7,14	4,76	10,71	4,76
Guaianases	1,33	16	14,67	1,33	5,33	9,33	16	2,67	14,67	17,33	1,33
Ipiranga	6,37	17,83	14,65	0	13,38	14,65	8,92	2,55	6,37	9,55	5,73
Itaquera	4	20,8	13,6	0,8	2,4	16,8	14,4	4	5,6	13,6	4
Jaçanã/Tremembé	3,97	23,81	11,9	0,79	9,52	15,87	11,11	3,97	3,17	10,32	5,56
Penha	3,24	22,7	12,97	1,08	6,49	13,51	9,19	4,32	8,65	13,51	4,32
Pirituba	7,62	19,05	12,38	0	9,52	12,38	14,29	4,76	5,71	12,38	1,9
Santo Amaro	3,75	22,5	12,5	0	8,75	15	13,75	0	2,5	13,75	7,5
São Mateus	7,96	19,47	11,5	0,88	6,19	5,31	17,7	0,88	10,62	18,58	0,88
São Miguel	1,89	18,87	17,92	0	5,66	15,09	12,26	2,83	6,6	16,04	2,83
MÉDIA	4,3	19,3	12	0,7	6,7	12,6	12,3	4,4	9,7	14,4	3,5

Gestão de Pessoas

A partir dos dados apresentados na tabela abaixo, é possível constatar que a série histórica do Retrato da Rede entre 2012 e 2018 mostra que as Unidades Educacionais do nosso município vêm

desenvolvendo seu trabalho com módulos de pessoal incompletos e/ou insuficientes.

Esse fato reflete negativamente na qualidade do atendimento à população.

Funções com módulos incompletos

Opções	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Incompletos	57%	74,9%	80,8%	64,9%	74,5%	81,3%	82,0%
Insuficientes	67%	79,3%	85,3%	83,9%	85,9%	88%	84,5%

Nesse percurso, os módulos mais citados foram: docentes, equipe de apoio e ATE, seguidos por Supervisores Escolares, Coordenadores Pedagógicos, Assistentes de Diretor, entre outros. Revelando, governo após governo, a necessidade da RME/SP de ampliar o módulo de profissionais existentes.

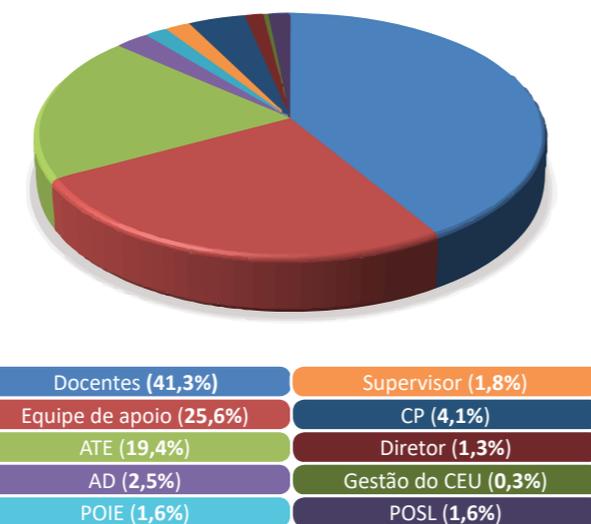
Esse déficit produz impacto no dia a dia de um número expressivo de profissionais, acarretando sobrecarga de trabalho, desvios de função e comprometimento no descanso após jornada de trabalho. Vale ressaltar o enorme desgaste físico e emocional do ambiente de trabalho apontado na pesquisa (ver o indicador Saúde).

Dificuldades para preenchimento de cargos

O percentual de entrevistados que apontam dificuldades para preencher cargos e funções em seu local

de trabalho, nesse ano, continua grande. Ressalte-se a redução de investimentos com o quadro de pessoal.

Funções com módulos incompletos



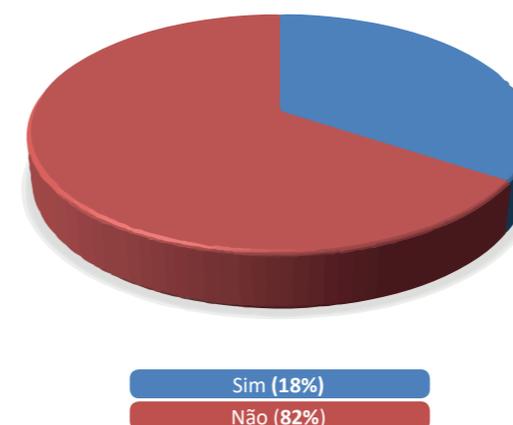
Serviços Terceirizados

Quase a totalidade das unidades pesquisadas apresenta algum tipo de contratação terceirizada. Baixo nível de treinamento, alta rotatividade, dificuldade de substituição em caso de faltas e profissionais que desconhecem a realidade

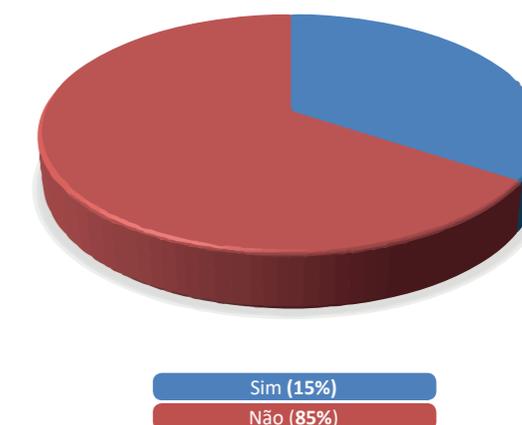
escolar são fatores recorrentes nesses 11 anos de pesquisa, revelando que os administradores municipais não se dedicaram à correção gerencial dos problemas apontados pelos Gestores Educacionais.

Opções	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)	2018 (%)
Baixo nível de treinamento	33,67	27,96	25,5	26,9
Alta rotatividade	14,21	18,58	16,1	17,2
Dificuldade de substituição em caso de falta	22,34	18,05	16,9	16,6
Profissionais que desconhecem realidade escolar	16,58	19,65	21,5	20,3
Não sabe/não respondeu/nenhuma anterior/outros	13,20	15,75	12,9	19,0

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



Os módulos são suficientes para atender as necessidades do seu local de trabalho?



Apoio Técnico da SME

O artigo 15 da Lei de Diretrizes e Bases - LDB - determina que os sistemas de ensino assegurem progressivos graus de autonomia pedagógica, administrativa e de gestão financeira às Unidades Educacionais - UEs.

Mas, no que tange aos recursos financeiros repassados de forma direta, verifica-se que o Programa de Transferência de Recursos Financeiros - PTRF - criado em 2005, tem sido insuficiente em seus repasses perante as necessidades apontadas pelas UEs.

A autonomia preconizada na LDB não é respeitada, fato apontado por 44,87% em 2018.

Ao mesmo tempo há maior demanda de tarefas, transferidas pela SME e pelas DREs às UEs sem o envio dos correspondentes recursos.

Combina-se a esse fato o dado de que, para os gestores educacionais, 82% do material oferecido é inadequado e para 90,7%, é insuficiente. Isso se

repete ao longo dos anos.

Já o adiantamento bancário tem prestação de contas altamente burocratizada e, dada sua natureza, tem dificuldades apontadas por 69,3% dos Gestores Educacionais, o que mostra a urgência de mais qualidade nas orientações oferecidas pelas DREs e pela SME.

A vigência, em 2017, do novo estatuto para as Associações de Pais e Mestres e a redução, em 2016 e 2017, de repasses do PTRF acarretaram aumento das demandas de trabalho para a gestão das unidades escolares, fato corroborado pela percepção de piora nos índices de avaliação da orientação técnica. A redução dos repasses do PTRF às UEs levou o SINESP a impetrar com êxito ação junto ao Ministério Público.

Os materiais didáticos também têm sido, ao longo dos últimos anos, alvo de aumento das reclamações

Opções - PTRF	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)	2018 (%)
Falta de autonomia para utilização	47,65	47,33	44,68	44,87
Demandas ampliadas sem recursos correspondentes	40,49	42,0	45,39	47,73
Falta de orientação técnica da DRE	5,15	3,71	3,78	4,06
Não sabe/não respondeu/nenhuma anterior	5,85	5,1	5,44	3,34

Opções - Adiantamento Bancário	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)	2018 (%)
Falta de autonomia para utilização	43,08	65,58	55,94	55,73
Prestação de contas	36,92	22,33	26,36	25,00
Falta de orientação técnica da DRE	4,62	3,72	6,84	8,59
Não sabe/não respondeu/nenhuma anterior	15,38	8,37	10,87	10,69

e apontamentos por parte dos Gestores Educacionais, atingindo 83,3% de inadequação, com aumento crescente do índice de insatisfação.

Os kits de materiais encaminhados pela SME são insuficientes, de má qualidade e não consideram os Projetos Políticos Pedagógicos das UEs.

Soma-se a isso o fato de que o envio desses kits pela SME impedem as UEs de comprá-los com o PTRF. Isso foi um grande problema em 2017, pois a SME anunciou o envio dos kits às escolas, mas não o efetivou ao longo do ano.

Prêmio de Desempenho Educacional - PDE

O Retrato da Rede tem comprovado que os Gestores Educacionais consideram o PDE inadequado.

Os critérios para o Prêmio são considerados excludentes e, por isso, são rejeitados quanto a licenças

(39,2% dos entrevistados), faltas (23,4%) e índice de ocupação (21%).

Os critérios de licenças e índice de ocupação independem dos esforços das UEs. O primeiro reflete as más condições e as especificidades do trabalho (ver indicador saúde) e o segundo envolve o sistema de matrícula centralizado na SME e DRE.

Atendimento da Secretaria Municipal de Educação e das DREs

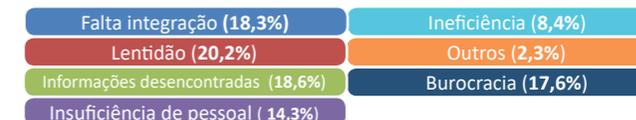
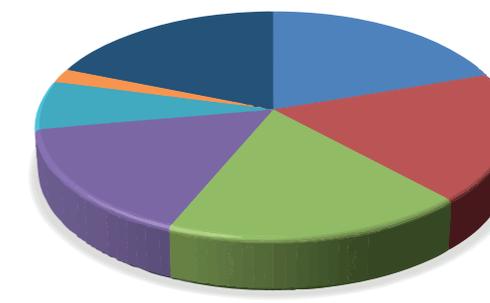
O suporte da Secretaria Municipal de Educação frente às necessidades das Unidades Educacionais tem sido insatisfatório para 86,2% dos entrevistados, um aumento de 6% em relação ao ano anterior.

O suporte das Diretorias Regionais de Educação tem melhor desempenho frente aos números da SME. No entanto, para 68% dos Gestores Educacionais ainda é insatisfatório (gráfico na próxima página).

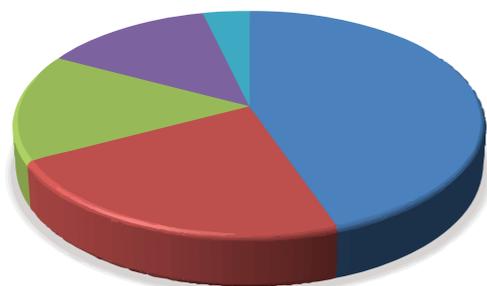
Principais inadequações do material didático



Avaliação do atendimento da SME



Avaliação do atendimento das DRES

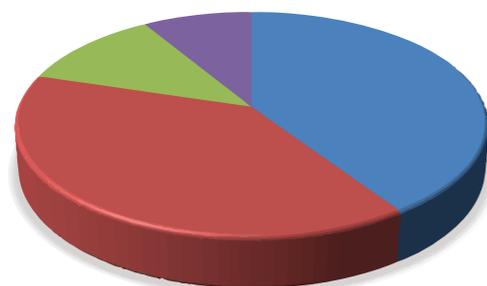


Falta integração (44,7%)	Outros (13,5%)
Despreparo (22,6%)	Horário restrito (3,7%)
Pessoal insuficiente (15,5%)	

Liberdade Assistida

A pesquisa demonstra que, para 66,3% dos Gestores Educacionais envolvidos em atendimento de jovens em liberdade assistida, há interferência das tarefas, da atenção e dos cuidados necessários na rotina do local de trabalho. 89,5% dos entrevistados afirmam que não recebem apoio dos órgãos superiores para oferecer um bom atendimento.

Interferência na rotina escolar para atendimento de LA



Acompanhamento constante (40,5%)	Equipe sem orientação (11,5%)
Situações de tensão (39,1%)	Outros (8,7%)

Avaliação do serviço TEG



Burocratizado (29,6%)	Inadequado (11,4%)
Insuficiente (25,9%)	Outro (5,1%)
Adequado (14,9%)	Ágil (1,4%)
Suficiente (11,4%)	

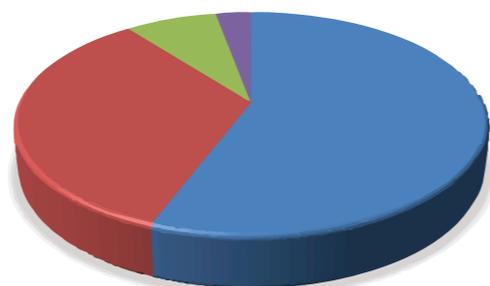
Transporte Escolar – TEG

O TEG é um serviço para garantia de direito ao acesso à educação. Mas observa-se que, apesar dos ajustes em diferentes administrações, os problemas persistem e o serviço é avaliado como insuficiente.

DIPED (orientação pedagógica da DRE)

70% dos entrevistados apontam que a orientação pedagógica oferecida pelas DREs é insuficiente.

Avaliação do DIPED



Regular (55,7%)	Péssimo (7,5%)
Bom (33,7%)	Ótimo (2,9%)

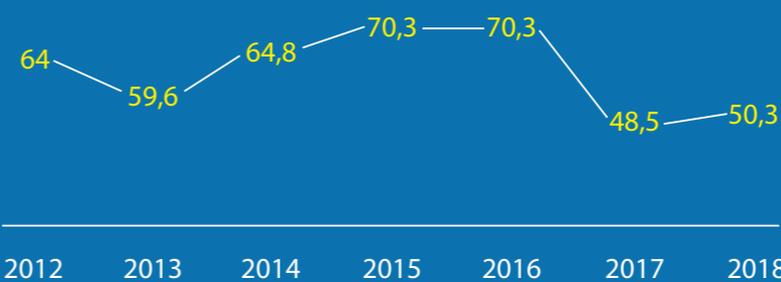
Esse dado de insatisfação de DIPED relaciona-se com a falta de atendimento pelos Programas de SME quanto às necessidades dos Projetos Políticos Pedagógicos das Unidades Educacionais apontada por 68,7% dos Ges-

tores Educacionais. A autonomia para desenvolver projetos esbarra na falta de reconhecimento da realidade do território de cada Unidade. Mais uma vez o artigo 15 da LDB não vem sendo respeitado.

Opções - Orientações e programas da SME	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)	2018 (%)
Insuficientes, incompletos e superficiais	37,25	39,75	23,35	34,34
Desconsideram a realidade de cada escola	43,79	37,72	52,40	48,48
Contraditórias	8,50	9,87	6,59	6,06
Impositivas	4,14	4,05	1,50	3,03
Não sabe/não respondeu/nenhuma anterior	6,32	8,61	16,17	8,08

Educação Inclusiva

Índice de respostas sobre ausência de apoio governamental no atendimento aos educandos deficientes (2012-2018)



Por isso, 88,3% dos entrevistados indicam que atendem alunos especiais em suas UEs, número que mantém crescimento desde 2016.

Todavia, o suporte necessário para um atendimento de qualidade tem deixado a desejar. Tanto é que 26,9% dos Gestores entrevistados apontam falta de atendimento e orientação às Unidades Educacionais pelos CEFAIs, e 27% apontam falta de suporte, como ausência de Auxiliares de Vida Escolar – AVE. Esse fato preocupa devido ao aumento de alunos com necessidades

educacionais especiais na rede e à insuficiência ou ausência do apoio de equipes multidisciplinares. A falta de profissionais nos CEFAIs preocupa 42,6% dos Gestores e os poucos recursos de apoio, 36,4%.

As determinações da LDB e da Constituição Federal têm sido encampadas pela SME há várias administrações através do envolvimento e do engajamento com uma política de educação inclusiva.

Ambiente Físico e Equipamentos

A pesquisa do SINESP tem apontado ano a ano a precariedade das instalações e dos equipamentos à disposição na RME.

Nesse ano, 62,2 % afirmam que suas Unidades Educacionais têm instalações inadequadas para seus estudantes, quer seja em relação ao mobiliário não adaptado às diferentes faixas etárias, espaço físico insuficiente para o atendimento, escadas e acessos com deslocamento perigoso ou mesmo ausência de equipamentos, brinquedos e playground.

Na mesma direção, e com números muito parecidos, evidenciamos a situação das pessoas com deficiência atendidas na rede. O gráfico abaixo mostra que essa situação pouco se alterou nos últimos anos. No portal de SME encontramos que somente 598 escolas da rede possuem elevador e 703 possuem rampa de acesso. Esses números mostram o descaso que fica explícito quando a pesquisa aponta que somente 6% das Unidades Educacionais passaram por reformas de acessibilidade no último ano.

Avaliação do prédio da unidade de trabalho



Mobiliário inadequado (26,6%)	Não possui brinquedos/playground (16,9%)
Espaço físico insuficiente (19,5%)	Inadequado para 9 anos (9,3%)
Deslocamento perigoso (18,7%)	Outros (8,7%)

Problemas na infraestrutura para atendimento de pessoas com deficiência



Rampa (21,2%)	Banheiro (18,2%)
Mobiliário (24,4%)	Corrimão (10,6%)
Elevador (18,9%)	Outros (6,4%)

Informática

Desde a chegada do primeiro computador nas UEs, no final dos anos 80, até hoje, aconteceram quatro trocas de equipamentos, uma delas atualmente em curso. EMEIs e CEIs têm ficado com os equipamentos que são substituídos nas EMEFs e isso justifica o fato desses equipamentos estarem sempre defasados. Outro agravante é o fato dos computadores “inservíveis” serem remanejados para a educação infantil.

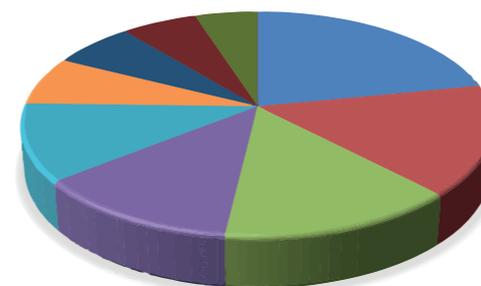
Computadores e Softwares obsoletos, internet de baixa velocidade, Assistência Técnica ineficiente são

rotinas que as escolas enfrentam diariamente. Para dar conta dessas questões, assim como o Sistema de Gestão Pedagógica - SGP - levar atividades para casa virou uma rotina inaceitável.

Entorno Escolar

Não é novidade o fato das Unidades Educacionais sofrerem com seus entornos. Todavia, os indicadores são alarmantes uma vez que é de responsabilidade da Prefeitura equacionar e dirimir as questões de segurança, acúmulo de lixo, iluminação, falta de áreas de lazer, dentre outros.

Reformas realizadas no último ano



Pintura (19,6%)	Outros (7,1%)
Telhado (18,3%)	Serralheria (7,4%)
Hidráulica (11,2%)	Acessibilidade (6,2%)
Elétrica (12,4%)	Quadra (5,3%)
Alvenaria (12,1%)	

Problemas no entorno escolar



Segurança (25,8%)	Enchentes (6,3%)
Lixo e entulho (20,7%)	Barulho (6,8%)
Falta de áreas de lazer (19,1%)	Outros (4,6%)
Ruas esburacadas e sem iluminação (16,4%)	

Capacitação

Em 2018 o quesito capacitação sofreu a maior queda na avaliação dos Gestores Educacionais, com relação ao ano anterior, como bem se pode observar na quadro abaixo.

Percepção sobre Capacitação no Retrato da Rede

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
0,32%	0,26%	0,23%	0,27%	0,40%	0,49%	0,29%

A capacitação das equipes gestoras mostra dados que indicam, com consistência, um retrocesso nos investimentos governamentais.

O acompanhamento sistemático feito pelo SINESP com relação à capacitação dos Gestores demonstra falha na política de acolhimento em serviço dos ingressantes. Ao acessarem o novo cargo, as equipes gestoras das Unidades Educacionais não vêm recebendo a formação necessária para exercê-lo.

Fato emblemático dessa inadequação ocorreu em março de 2017, início do governo Dória. Chamados pela SME para uma formação inicial, a cargo do Instituto Ecos Fundação Lemann, os Supervisores Escolares ingressantes constataram que o foco do curso era

gestão de resultados, gestão de tempo e observação da sala de aula, completamente alheio à realidade do seu fazer. Reconheceram também, no material do curso, antiga formação já oferecida a outras redes de ensino. Os Supervisores, de forma organizada, solicitaram a SME a suspensão da formação e propuseram temas, conteúdos e proposta metodológica condizentes com as demandas e atribuições do seu cargo, bem como a regência a cargo de profissionais de Educação com experiência da RME. A suspensão ocorreu, mas, passado mais de um ano, não foram atendidos em sua nova proposta.

O Retrato da Rede, em suas várias edições, vem constatando essa recorrente falta de escuta por parte dos governos de todos os matizes ideológicos.

Seria primordial uma mudança de postura, sobretudo num momento em que SME pretende introduzir junto à Rede Municipal de Ensino de São Paulo, de forma pioneira, mudanças no currículo, acompa-

nhando a Base Nacional Curricular Comum.

Os gráficos a seguir mostram problemas apontados pelos Gestores Educacionais em sua busca por formação.

Dificuldades para participar de cursos

Opções	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)	2018 (%)
Falta de dispensa de ponto	45,60	46,02	33,33	38,30
Horário	24,61	24,48	24,18	20,05
Vagas insuficientes	14,77	10,62	12,82	16,58
Não sabe/não respondeu/nenhuma anterior	11,66	13,27	24,91	20,59
Local	3,37	5,6	4,76	3,48

Cursos/Palestras/Seminários/Congressos oferecidos pela Administração

Opções	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)	2018 (%)
Insuficientes, incompletos e superficiais	54,19	57,63	47,30	55,27
Desconsideram a realidade de cada escola	23,46	26,27	31,86	23,87
Contraditórias	10,24	8,9	5,1	6,24
Não sabe/não respondeu/nenhuma anterior	12,10	7,2	15,69	14,62

Organização e Funcionamento das UEs

A pesquisa se deteve em quatro aspectos principais nesse quesito: adequação do número de educandos por turmas/agrupamentos conforme portaria de matrícula, atendimento das demandas das Unidades Educacionais por parte das Diretorias Regionais de Educação, organização dos horários coletivos e enfrentamento das questões relacionadas à diversidade étnico-raciais e de gênero.

A relação do número de educandos por turma/agrupamentos, segundo 20,5% dos entrevistados, é maior do que o estabelecido na portaria de matrícula, havendo várias ocorrências de superlotação. Esse movimento é contrário ao que leva à qualidade social da educação, a melhores condições de trabalho e ao processo de mais interação docente e educando.

Atendimento oferecido pelas DREs

Como órgãos intermediários da SME, cabe às DREs identificar as demandas das escolas, propor alternativas de solução, articular o planejamento e a imple-

mentação da política educacional, bem como o provimento das condições de infraestrutura, suprimento e pessoal (Decreto 58.154, art. 19). O que se observa na tabela abaixo é que as DREs não vêm cumprindo a contento essas atribuições legais.

70% dos respondentes em 2018 afirmam que as DREs não atendem as demandas das Unidades Educacionais em virtude, principalmente, da falta de integração entre setores. Queixa recorrente na série da pesquisa é o fato de que o mesmo documento é muitas vezes solicitado por diferentes setores da DRE, ocasionando mais trabalho burocrático para as escolas.

Outro problema recorrente é a falta de orientação adequada para os que acessam os cargos de Gestores Educacionais. O uso e prestação de contas de verbas, por exemplo, é causa de preocupação e insegurança, por falta, muitas vezes, de formação e orientação adequadas e condizentes com a complexidade do assunto.

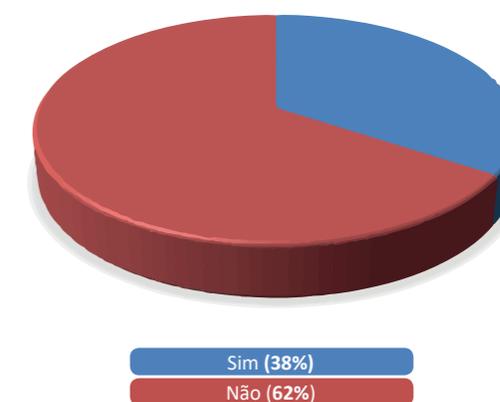
Atendimento das demandas das UEs pelas DREs

Opções	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)	2018 (%)
Falta de integração de setores	41,48	42,53	44,72	42,44
Pessoal despreparado	34,28	30,34	22,60	22,41
Falta de pessoal	12,23	14,94	15,48	14,63
Horário restrito	5,02	4,14	3,69	3,41
Não sabe/não respondeu/nenhuma anterior	6,99	8,05	13,51	16,10

Horários coletivos

Nos últimos anos, a Secretaria Municipal de Educação – através de Portarias que regulamentam a escolha/atribuição de aulas – tem previsto a possibilidade de compatibilizar horários para aqueles professores que acumulam cargos. Entretanto, as regras são rígidas e desconsideram a autonomia das Unidades Educacionais. Evidência disso é o fato de 38% dos pesquisados relatarem dificuldade de organizar espaços coletivos de formação.

Dificuldades na organização de horários coletivos



Questões relacionadas à diversidade étnico-raciais e de gênero

Segundo 68,74% dos entrevistados, o tema diversidade de gênero não é alvo de projetos ou ações formativas por parte da SME ou das DREs. Isso desconsidera a necessidade de aprofundamento e discussão de tema tão importante, voltado à dignidade e cidadania das crianças, jovens e adultos matriculados nas Unidades Educacionais.

Quanto à promoção de respeito à diversidade étnico-racial, 54,19% dos respondentes à pesquisa Retrato da Rede 2018 afirmam não haver projetos organizados pela SME ou DRE para o enfrentamento da intolerância.

A pesquisa aponta também preocupação em relação à implementação das Leis 10.639/03 e 11.645/08, que tratam da questão étnico-racial. A percepção de 50,46% dos entrevistados aponta que não houve mudanças significativas para a vivência dos educandos (5% acima do índice do ano anterior).

Opções	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)	2018 (%)
Falta capacitar professor	22,41	31,79	34,08	40,48
Falta discussão/divulgar	26,85	30,06	34,46	31,14
Lei apenas no papel/não é trabalhado na sala	9,09	11,85	8,99	8,30
Já trabalha com o tema/já possui projeto	14,59	11,27	7,87	7,27
Crianças pequenas/não há problema desta natureza	11,42	10,12	7,12	6,92
Não sabe/não respondeu/nenhuma anterior	15,64	4,91	7,49	5,88

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

CEMEI – Centro Municipal de Educação Infantil

CEU – Centro Educacional Unificado

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CMCT – Centro Municipal de Capacitação e Treinamento

COGESS – Coordenadoria Geral de Saúde do Servidor

CP – Coordenador Pedagógico

DIPED – Divisão 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

ISEM – Índice SINESP da Educação Municipal

HSPM – Hospital do Servidor Público Municipal

ONG – Organização Não Governamental

PDE – Prêmio por Desempenho Educacional

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra e Domicílios

POIE – Professor Orientador de Informática Educativa

POSL – Professor Orientador de Sala de Leitura

PTRF – Programa de Transferência de Recursos Financeiros

RME – Rede Municipal de Educação

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

SME – Secretaria Municipal de Educação

SGP – Sistema de Gestão Pedagógica

TEG – Programa de Transporte Escolar Gratuito

U.E – Unidade Educacional

ANEXO

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

Marcelo Pitta e 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.

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 profissionais e aos educandos com deficiência e/ou TGD?

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 DIPED em sua DRE é suficiente para orientar as ações pedagógicas?

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

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 dos bebês/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 padeceu 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 pela COGESS 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/Es

treita/ 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 enfrentar 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 d (2 para Saúde e 1 para as demais dimensões)

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.

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 d (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).

Filiar-se e participar do SINESP...

Junte-se a quem luta com você!

...é fortalecer a luta em defesa de direitos e por melhores condições de trabalho!

SINESP

Sindicato independente e de luta!

www.sinesp.org.br

sinesp@sinesp.org.br - 3116 8400



SEDE: Rua Líbero Badaró, 158 • 21º andar
• Centro • São Paulo • SP • CEP 01008-904 • Tel. 11 3116 8400
CFCL/SINESP: 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