

•GESTÃO DE  
PESSOAS  
Inabilidade  
e descaso

•VIOLÊNCIA  
Realidade  
social reflete  
nas escolas

•APOIO  
DA SME  
Burocracia  
e demora

•CAPACITAÇÃO  
Prefeitura oferece  
formação fora de  
foco e insuficiente

•SAÚDE  
Adoecimento  
por pressão e  
sobrecarga

•AMBIENTE E  
EQUIPAMENTOS  
Precaridade  
crescente

# RETRATO DA REDE

## 2019

ISSN  
2359-5523

  
**ISEM**  
INSTITUTO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO MUNICIPAL

Nº 11  
Junho/2019



**\* Violência social invade o espaço escolar**  
**\* Formação oferecida pelo governo não atende as necessidades e os desafios**

Investimento insuficiente faz dificuldades proliferarem no interior e no entorno escolar, e sensação de abandono da Educação pelo poder público cresce!

“ São mais de 26 anos de história com a FTD Educação e, mesmo assim, todos os dias que eu visito uma escola, seja ela na periferia, no centro da cidade ou num bairro mais privilegiado, eu ainda sinto a mesma emoção que sentia no começo. Porque o meu trabalho vai além do contato com as escolas, vai além da entrega dos materiais, ele continua no dia a dia de cada professor e de cada aluno que eu tenho contato, é como se eu fosse um pedacinho das transformações que vão acontecer na vida de cada jovem que abre um livro para aprender algo novo. Essa, com certeza, é uma das minhas maiores motivações para continuar fazendo o que eu faço! ”

Gilvanete dos Santos, consultora comercial

*Conte com a gente.*

*Seja qual for o CEP, nós estaremos lá.*

Central de Relacionamento com o Cliente  
0800 772 2300

**FTD**  
EDUCAÇÃO  
EDUCAR BEM É PENSAR ALÉM.

# R ETRATO DA REDE 2019

## 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

# A PRESENTAÇÃO

## A RME retratada por quem a conhece profundamente

O SINESP e seus Dirigentes estão sempre atuantes, atentos a todas as questões que dizem respeito à educação e à escola pública.

No âmbito da Rede Municipal de Ensino de São Paulo, esse interesse se consolidou em um trabalho sindical forte e resolutivo, pois nela atuam os Gestores Educacionais, sua base sindical: Diretores de Escola, Coordenadores Pedagógicos, Assistentes de Diretor, Supervisores Escolares e demais educadores que desempenham funções nos órgãos centrais da educação municipal.

O fato de estarem na gestão das Unidades Educacionais e nos órgãos centrais os coloca em condições de conhecerem profundamente a realidade em que atuam. E é desses profissionais e de sua experiência que o SINESP colhe anualmente, há mais de uma década, informações para compor o Retrato da Rede através de uma pesquisa qualificada, com base científica.

A partir do resultado anual dessa pesquisa, é construído o Índice SINESP da Educação Municipal - ISEM - para aferir o desempenho do governo em suas políticas educacionais.

O mérito da divulgação desses indicadores é colocá-los ao alcance dos diversos segmentos interessados na educação pública municipal: pais, docentes, funcionários, órgãos de comunicação, universidades, legisladores, órgãos fiscalizadores do poder público, entre outros.

Um dado alarmante mostrado pelo ISEM 2019 é o aumento da insegurança no local de trabalho. A série histórica desse indicador expõe um aumento de 50% de episódios de violência desde 2012, primeiro ano de aferimento.

Também chama a atenção a falta de oferta, pelos governos, de formação aos Gestores Educacionais condizente com a complexidade do trabalho que desenvolvem. E dados reveladores da ausência do Estado nas periferias vêm sendo apontados ao longo dos anos: lixo, falta de iluminação, ruas esburacadas no entorno das Unidades Educacionais.

O Retrato da Rede, no entanto, vai além da mera exposição de dados ao compará-los aos de anos anteriores e gerar indicadores. A partir deles, os dirigentes do SINESP apontam rumos, propõem soluções e subsidiam a tomada de medidas em prol da melhoria da escola pública municipal.

Mesmo com esse aporte rico e abrangente, porém, avanços consistentes não ocorreram na gestão da educação muni-

cipal, como mostram os indicadores do ISEM, independente dos Partidos Políticos ou ideologias no poder.

O esforço persistente e permanente do SINESP para reverter essa situação não só vai continuar, mas ampliar, como exige o momento atual. Retirada de direitos sob a desculpa de reformas, corte de verbas da educação e de áreas sociais, perigo de retrocesso democrático, tudo isso está presente no radar sindical e nas ações do SINESP.

E a tudo o Sindicato dos Gestores Educacionais vem respondendo com informação precisa, organização, articulação política, mobilização e luta. Essa atuação precisa e assertiva vem repercutindo positivamente na base sindical do SINESP, sempre atuante nessa grande e abrangente jornada, que está longe de terminar.



**Luiz Carlos Ghilardi**  
Presidente do SINESP

2019

## SUMÁRIO

- 06 A PESQUISA NA RME
- 08 NÚMEROS DA SME
- 09 ISEM 2019
- 10 SAÚDE
- 15 VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO
- 17 GESTÃO DE PESSOAS
- 19 APOIO TÉCNICO DA SME
- 21 AMBIENTE FÍSICO E EQUIPAMENTOS
- 23 CAPACITAÇÃO
- 24 GLOSSÁRIO
- 25 NOTAS TÉCNICAS



DRE Butantã



DRE Campo Limpo



DRE Capela do Socorro



DRE Freguesia do Ó/Brasilândia

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

Nesta edição 2019 do Retrato da Rede, 433 Gestores Educacionais da Rede Municipal de Ensino responderam o formulário de pesquisa, através de tablets, em encontros regionais 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, desde que seja adotada uma política educacional eficaz e eficiente.



DRE Guaianases

Fotos: Imprensa e Diretoria do SINESP



DRE Ipiranga



DRE Jaconã/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. 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 (quadro abaixo)

Também faltam Gestores Educacionais. O SINESP acompanha o número de vagas em aberto e a necessidade de reposição decorrente do aumento de unidades e alunos e por aposentadorias e exonerações. Com lutas constantes, conseguiu a ampliação do módulo de Supervisores e chamada para Su-

pervisores Escolares e Diretores de Escola e cobra insistentemente concurso para Coordenador Pedagógico, já publicado e com data de realização. Mas os números já foram ultrapassados. Hoje há exigência de muitas outras vagas.

Mais chocante é constatar o crescimento da rede parceira\*. Isso evidencia a escolha da 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 30/04/2019

Profissionais ativos na RME	2016	2017	2018	2019
Total de Docentes da Ativa	60.656	58.534	58.985	59.436
Total de Assistentes de Diretor	1.918	1.938	1.882	1.962
Total de Supervisores Escolares	245	338	332	424
Total de Diretores de Escola	1.140	1.459	1.439	1.492
Total de Coordenadores Pedagógicos	1.823	1.993	1.898	1974
<b>TOTAL DE ALUNOS</b>	<b>966.691</b>	<b>978.542</b>	<b>1.077.240</b>	<b>1.045.768</b>

ESCOLAS POR TIPO	2016	2017	2018	2019
Centro de Convivência Infantil/Centro Infantil de Proteção à Saúde	4	3	3	3
Centro de Educação e Cultura Indígena	3	3	3	3
Centro de Educação Infantil Direto	315	317	317	317
<b>Centro de Educação Infantil Indireto</b>	<b>358</b>	<b>369</b>	<b>377</b>	<b>374</b>
Centro Educacional Unificado - CEI	45	45	45	45
Centro Educacional Unificado - EMEF	46	46	46	46
Centro Educacional Unificado - EMEI	47	47	47	47
Centro Integrado de Educação de Jovens e Adultos	16	16	16	16
Centro Municipal de Capacitação e Treinamento	3	3	3	2
Centro Municipal de Educação Infantil	4	8	12	14
<b>Creche Particular Conveniada</b>	<b>1296</b>	<b>1341</b>	<b>1471</b>	<b>1649</b>
Escola Municipal de Educação Bilíngüe para Surdos	6	6	6	6
Escola Municipal de Educação Infantil	498	503	506	509
Escola Municipal de Ensino Fundamental	500	501	501	501
Escola Municipal de Ensino Fundamental e Médio	8	8	8	8
Escola Técnica	1	2	2	2
Movimento de Alfabetização	366	334	346	350
<b>TOTAIS</b>	<b>3.516</b>	<b>3.560</b>	<b>3.709</b>	<b>3.892</b>

\*Rede parceira: Centros de Educação Infantil Indiretos e Creches Particulares Conveniadas, num total de 2.023 unidades

## ISEM 2019

O ISEM 2019 apresenta nova queda no índice de avaliação das políticas de capacitação desenvolvidas pela Secretaria Municipal de Educação. Violência continua sendo o índice com pior avaliação.

Como mostra a série histórica do ISEM:

ANO	Gestão de Pessoas	Apoio técnico da SME	Capacitação	Ambiente físico e equipamentos	Saúde	Violência	<b>ISEM</b>
2012	0,30	0,40	0,32	0,41	0,25	0,40	<b>0,33</b>
2013	0,15	0,28	0,26	0,26	0,12	0,38	<b>0,22</b>
2014	0,19	0,27	0,23	0,34	0,17	0,39	<b>0,25</b>
2015	0,18	0,26	0,27	0,31	0,16	0,39	<b>0,25</b>
2016	0,21	0,26	0,40	0,23	0,17	0,45	<b>0,27</b>
2017	0,13	0,26	0,49	0,23	0,15	0,49	<b>0,27</b>
2018	0,16	0,28	0,29	0,21	0,16	0,41	<b>0,23</b>
2019	0,16	0,28	0,23	0,23	0,19	0,38	<b>0,24</b>

Numa escala de 0 a 1, a educação municipal paulistana recebeu nota 0,24 neste ano.

Os mesmos quesitos utilizados para construção do ISEM, vistos por Diretoria Regional de Educação.

ISEM por DRE	2015	2016	2017	2018	2019
BUTANTÃ	0,49	0,47	0,32	0,23	0,24
CAMPO LIMPO	0,44	0,48	0,24	0,20	0,20
CAPELA DO SOCORRO	0,42	0,38	0,27	0,20	0,22
FREGUESIA/BRASILÂNDIA	0,40	0,44	0,25	0,24	0,25
GUAIANASES	0,33	0,37	0,26	0,23	0,21
IPIRANGA	0,38	0,45	0,28	0,23	0,24
ITAQUERA	0,34	0,51	0,29	0,23	0,26
JAÇANÃ/TREMembé	0,40	0,47	0,28	0,26	0,23
PENHA	0,46	0,43	0,26	0,26	0,25
PIRITUBA	0,41	0,42	0,29	0,24	0,27
SANTO AMARO	0,33	0,48	0,25	0,21	0,21
SÃO MATEUS	0,38	0,47	0,25	0,23	0,25
SÃO MIGUEL	0,32	0,48	0,28	0,23	0,23

## SAÚDE

O Indicador Saúde do Trabalhador continua a mostrar avaliação muito ruim pelos Gestores Educacionais. A Pesquisa do SINESP aponta que o percentual de Gestores Educacionais que trabalharam com febre ou dor durante o último ano é similar ao do ano anterior: 93,2%.



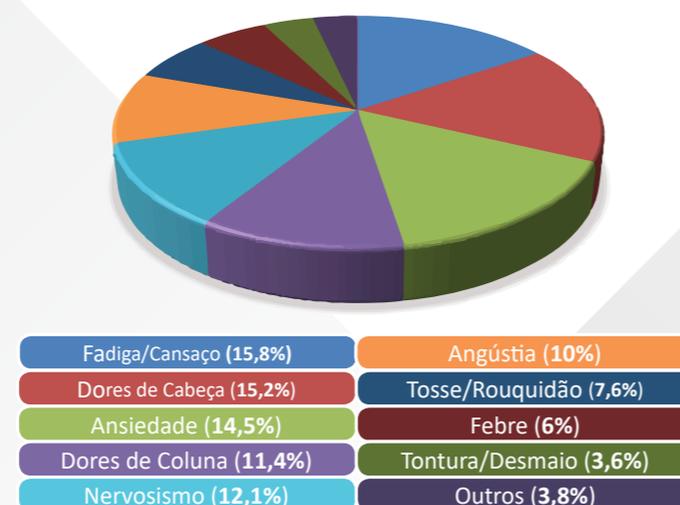
### Sintomas de doenças no último ano

O índice dos que afirmam ter apresentado sintomas de adoecimento no último ano manteve-se em patamar superior a 80%:

#### Adoecimento cresce

2017	83,96%
2018	83%
2019	84,81%

Em 2019, os sintomas de doenças observados foram:



Fadiga/Cansaço, Dor de Cabeça e Ansiedade se mantêm como principais sintomas, como nas edições anteriores do Retrato da Rede, sugerindo um conjunto crônico de razões que exigem combate e soluções.

Item	2018	2019
Fadiga / Cansaço - Dor de cabeça - Ansiedade	43%	45,5%

### Sintomas de doenças por DRE (%) 2019

DRE	Angústia	Ansiedade	Dor de cabeça	Dores de Coluna	Fadiga/Cansaço	Febre	Nervosismo	Tontura/Desmaio	Tosse/Rouquidão	Outro
Butantã	8,54	10,98	<b>15,85</b>	<b>14,63</b>	<b>15,85</b>	6,10	10,98	4,88	10,98	1,22
Campo Limpo	9,20	14,72	<b>17,18</b>	9,82	<b>16,56</b>	6,75	12,27	4,91	6,13	2,45
Capela do Socorro	14,14	14,14	<b>17,17</b>	8,08	14,14	6,06	11,11	3,03	7,07	5,05
Freguesia do Ó/Brasilândia	12,09	<b>15,38</b>	13,19	9,89	<b>15,38</b>	7,69	10,99	4,40	7,69	3,30
Guaianases	8,79	<b>16,48</b>	<b>18,68</b>	9,89	<b>17,58</b>	3,30	13,19	1,10	5,49	5,49
Ipiranga	8,96	15,67	12,69	11,19	<b>18,66</b>	3,73	10,45	3,73	9,70	5,22
Itaquera	9,50	14,53	<b>15,08</b>	13,41	13,97	6,15	12,85	2,23	7,82	4,47
Jaçanã/Tremembé	9,20	<b>15,34</b>	14,11	11,04	<b>15,95</b>	7,98	13,50	3,07	7,36	2,45
Penha	13,51	10,42	<b>15,83</b>	11,97	<b>16,60</b>	5,41	13,51	2,32	6,95	3,47
Pirituba	8,90	14,38	<b>15,75</b>	11,64	<b>17,12</b>	3,42	10,27	5,48	6,16	6,85
Santo Amaro	9,93	13,91	<b>15,89</b>	11,92	13,91	7,28	9,93	8,61	4,64	3,97
São Mateus	10,73	<b>15,25</b>	12,99	11,86	<b>15,25</b>	5,65	13,56	5,08	7,34	2,26
São Miguel	9,91	<b>14,41</b>	<b>14,41</b>	11,71	13,51	7,21	12,61	2,7	9,01	4,50

A tabela acima revela peculiaridades importantes.

O núcleo central de sintomas é composto por ansiedade, dor de cabeça, dores de coluna e fadiga

(entre 8% e 17% das respostas). Guaianases se destaca nos itens ansiedade, fadiga e dor de cabeça. Butantã em dores de coluna e Pirituba em fadiga e cansaço (destaques em vermelho).

Contudo, cada um deles apresenta outros problemas ainda mais graves.

Em negrito estão destacados os problemas mais agudos de cada Diretoria Regional de Educação.

## Doenças no último ano

A pesquisa realizada em 2019 indica que o índice dos que adoeceram no último ano continua subindo, com crescimento de 13,6% entre 2016 e 2019.

Item	2016	2017	2018	2019
Adoecimento dos últimos anos	67%	69,9%	72%	76,1%

Adoecimento em 2019



Stress (27,4%)	Hipertensão (11,2%)
Alegria (14,9%)	Depressão (10,9%)
Outro (12,5%)	LER/DORT (6,9%)
Gastrite (12%)	Diabete (4%)

*Em 2019, houve aumento dos que adoeceram no último ano, atingindo 76,11% dos representantes.*

### Stress continua sendo a enfermidade mais citada

Em mais de uma década de pesquisas anuais junto à categoria, o percentual de respostas indicando este padecimento oscilou no intervalo entre 26% e 28%, dentro da margem de erro.

Os dados apontam que a Gestão Municipal não prioriza este problema nem procura compreender suas causas, para gerar correções nas rotinas desgastantes e nos módulos de pessoal existentes.

O Retrato da Rede revela a necessidade de ampliação do número de docentes e de pessoal de apoio, mas isso não ocorre em consonância com a necessidade crescente (veja no Indicador Gestão de Pessoas).

Combinados os dados do Retrato da Rede de Gestão de Pessoas com Saúde, é possível perceber inúmeros problemas decorrentes do modelo administrativo adotado pela Municipalidade.

*Para 88,86% dos entrevistados, sua saúde foi influenciada negativamente pelas condições de trabalho*

## Adoecimento no último ano, por DRE (%) 2019

DRE	Alergia	Depressão	Diabetes	Gastrite	Hipertensão	LER/DORT	Stress	Outro
Butantã	<b>18,42</b>	10,53	7,89	13,16	5,26	5,26	<b>31,58</b>	7,89
Campo Limpo	8,62	<b>17,24</b>	3,45	13,79	12,07	1,72	<b>34,48</b>	8,62
Capela do Socorro	6,00	6,00	6,00	14,00	<b>24,00</b>	12,00	<b>26,00</b>	6,00
Freguesia do Ó/ Brasilândia	<b>17,50</b>	7,50	-	10,00	15,00	7,50	<b>20,00</b>	<b>22,50</b>
Guaianases	<b>18,42</b>	7,89	5,26	5,26	16,42	7,89	<b>26,32</b>	10,53
Ipiranga	14,29	11,69	5,19	12,99	<b>15,58</b>	5,19	<b>23,38</b>	11,69
Itaquera	<b>14,81</b>	3,70	4,94	9,88	12,35	12,35	<b>27,16</b>	14,81
Jaçanã/Tremembé	<b>13,24</b>	<b>13,24</b>	7,35	11,76	5,88	8,82	<b>26,47</b>	13,24
Penha	<b>19,80</b>	13,86	0,99	<b>14,85</b>	6,93	3,96	<b>29,70</b>	9,90
Pirituba	<b>15,25</b>	11,86	5,08	8,47	11,86	8,47	<b>22,03</b>	16,95
Santo Amaro	<b>18,52</b>	12,96	-	11,11	5,56	7,41	<b>31,48</b>	12,96
São Mateus	<b>13,73</b>	<b>13,73</b>	1,96	<b>13,73</b>	7,84	5,88	<b>33,33</b>	9,80
São Miguel	<b>13,95</b>	9,30	6,98	<b>13,95</b>	9,30	2,33	<b>23,26</b>	<b>20,93</b>

Stress (entre 20% e 34% das respostas) e alergia (entre 6% e 18,4% das respostas) se destacam. Aparecem com maior frequência nas DRE Butantã, Campo Limpo, Santo Amaro e São Mateus (no caso de stress) e Penha, Guaianases, Santo Amaro e Butantã (no caso de alergia). Este cenário indica um quadro de fácil intervenção para estudo e redução das ocorrências por parte do governo. Os maiores percentuais estão destacados em vermelho.

Em negrito estão destacadas as maiores ocorrências por Diretoria Regional de Educação.

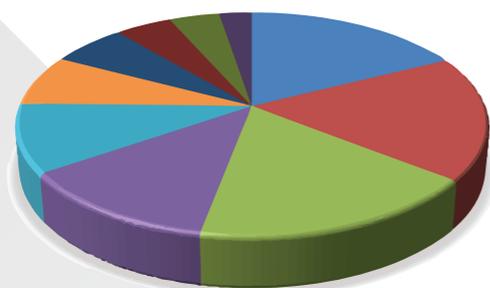
### Caracterização do Trabalho Desenvolvido

Quadro de recursos humanos incompleto	15,78%
Acúmulo de funções	13,50%
Burocracia	13,07%
Insegurança	12,38%

*Ausência de recursos humanos, acúmulo de funções e burocracia são as situações mais citadas para definir o local de trabalho.*

O item “insegurança” apresentou aumento de respostas (em 3%) em relação aos anos anteriores. Deveria ser objeto de maior atenção das autoridades, pois reflete, no ambiente escolar, a presença da escalada de violência social já diagnosticada em várias pesquisas nacionais e internacionais.

## Fatores negativos na condição de trabalho



## Atendimento do HSPM

Para 84,42% dos Gestores Educacionais, o serviço prestado pelo Hospital do Servidor Público Municipal é insatisfatório.

O SINESP tem cobrado, no Conselho do HSPM e em audiências públicas, a devida destinação do Hospital ao Servidor e sua completa reforma, para que retome os padrões de atendimento que já possuiu.

## Perícia Médica

Para 72,33% dos Gestores Educacionais, o prazo para atendimento na perícia médica pelo COGESS é insatisfatório. O SINESP reivindica insistentemente à Secretaria Municipal de Gestão a melhoria do fluxo de atendimento das perícias, para evitar problemas tanto para o Servidor quanto para a Unidade de Trabalho.

**SINESP em reunião com o Superintendente do HSPM no dia 24/05/19 para discutir problemas de estrutura e atendimento**



## Violência no local de trabalho

O Retrato da Rede, desde sua primeira edição em 2009 e a partir de 2012 com a série histórica do Índice SINESP da Educação Municipal – ISEM, registra contínuo aumento da percepção dos Gestores Educacionais sobre a violência nas Unidades de Trabalho, que saltou de 30,3% para 80,52% em uma década.

Os relatos de furtos e roubos às Unidades Educacionais e aos seus servidores são constantes. O SINESP já se manifestou junto às Diretorias Regionais de Educação, à Secretaria Municipal de Educação, Secretaria Estadual de Segurança Pública, Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania, Comandos de Polícia Militar e Guarda Civil Metropolitana, em defesa de um Plano integrado de segurança, não apenas ao patrimônio da Rede, mas que ofereça

segurança durante o exercício do trabalho dos Profissionais de Educação.

A própria Secretaria Municipal de Educação afirma que a maioria das Unidades Educacionais não possui sistemas de vigilância ou monito-

*Houve aumento significativo no percentual de respostas que indicam insegurança no local de trabalho e ausência de vigilância ou policiamento.*

Item	2018	2019
Local de trabalho inseguro	73,76%	80,52%
Ausência de vigilância / policiamento	49,76%	53,71%

ramento (câmeras, alarmes). Com a aposentadoria dos agentes de apoio (vigias) e com ausência de concursos, muitas Unidades ficam totalmente sem segurança, desprotegidas noites e dias.

O entorno das Unidades Educa-

cionais tem problemas de insegurança para 34,86% dos Gestores Educacionais.

A Guarda Civil Metropolitana e a Polícia Militar do Estado de São Paulo são conhecedoras dos dados do Retrato da Rede de 2018.

Seus comandos receberam o documento e a reivindicação do SINESP pela retomada e ampliação de ações no entorno das Unidades Educacionais.

Mas na atual pesquisa, 82,39% dos Gestores Educacionais afirmam que não há plantão da GCM em seu local de trabalho, o que amplia a sensação de insegurança. (veja o item

serviços terceirizados no Indicador Gestão de Pessoas).

O Retrato da Rede 2019 aponta que para 75,95% dos Gestores Educacionais a SME não ofereceu, no último ano, projetos ou

programas para enfrentar ou prevenir a violência. Além do entorno das Unidades Educacionais se mostrar violento, há ausência de uma política de formação efetiva e de real apoio às ações pedagógicas empreendidas pelas Unidades.

Iniciativas isoladas de Unidades Educacionais que tiveram fortalecimento de Redes de Proteção Social em seu território mostram a falta de uma política

estruturada pela SME em conjunto com as demais Secretarias.

Não se trata de criar estruturas dentro da SME ou DRE, mas de buscar uma política pública articulada com os demais serviços públicos do entorno e apoiar organicamente as Unidades Educacionais, sem deixar a cada uma a busca de solução própria. A Rede Municipal precisa ser de fato uma Rede.

**A Guarda Civil Metropolitana e a Polícia Militar são concededoras dos dados do Retrato da Rede. Seus comandos receberam o documento e a reivindicação do SINESP pela retomada e ampliação de ações no entorno das Unidades Educacionais - na foto, reunião na DRE Capela do Socorro com os comandos locais para debater ações contra a violência.**



## Gestão de Pessoas

Nos últimos anos, a Gestão de Pessoas nas Unidades Educacionais está caótica devido à histórica falta de docentes, agora aliada à falta da equipe de apoio (Agentes Escolares e ATE).

Para 77,10% dos Gestores Educacionais, o módulo de profissionais de seu local de trabalho (Unidades Educacionais e DRE) está incompleto.

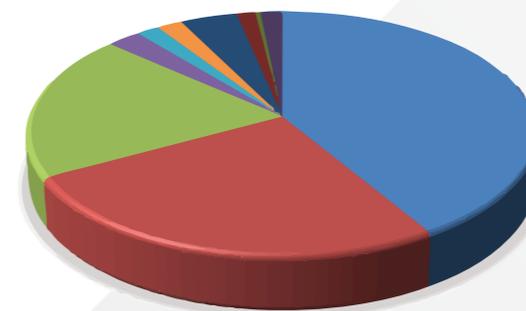
*A falta de docentes permanece como problema crônico nas Unidades Educacionais. Os módulos são insuficientes para 85,28% dos entrevistados*

O Indicador de Saúde traz também dados sobre o enorme desgaste físico e emocional sofrido pelos profissionais de educação no ambiente de trabalho, apontado no Retrato da Rede.

A sobrecarga crescente leva ao aumento do afastamento de servidores, o que compromete e sobrecarrega ainda mais todo o quadro profissional.

A revisão do módulo de servidores (Gestores Educacionais, Quadro de Apoio, Docentes) precisa ser feita com urgência. O SINESP luta por isso junto à Secretaria Municipal de Educação, que deveria considerar também as especificidades de cada modalidade da Educação Básica, bem como as características dos prédios existentes.

### Funções com módulos incompletos



Docentes (45,4%)	Supervisor (0,6%)
Equipe de apoio (27,6%)	CP (4,5%)
ATE (17,2%)	Diretor (0,6%)
AD (1,9%)	Gestão do CEU (0,5%)
POIE (0,6%)	POSL (0,8%)

Os números apontam também para a necessidade de revisão dos módulos atuais: 84% dos Gestores Educacionais afirmaram que necessitaram de professores além do módulo disponível nos últimos doze meses.

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.

### Dificuldade para preenchimento de cargos

70,96% dos entrevistados afirmaram ter dificuldades para preencher os cargos e funções em seu local de trabalho, aumento significativo em relação ao ano anterior, mesmo com o governo dizendo que fez uma "grande" contratação de servidores para a Educação.

Falta de pessoal	50%
Legislação restritiva	18,7%
Demora na tramitação (Chamada, perícia até posse)	14,8%

Algumas regiões têm, historicamente, dificuldades no preenchimento dos cargos, o que aumenta a carga de serviço do Gestor Educacional, que precisa buscar outras formas de atender os alunos, mesmo com a falta de docentes e outros profissionais nas Unidades Educacionais.

## Serviços Terceirizados

Os Gestores Educacionais afirmam que há aumento no serviço terceirizado de vigilância, o que não refletiu em queda na percepção de violência nos locais de trabalho. 99% dos Gestores Educacionais que

participaram do Retrato da Rede responderam que há serviços de limpeza e merenda terceirizados nas Unidades de Trabalho.

Estes serviços geram desgastes aos Gestores Educacionais junto às empresas e às DREs, devido a inadequação dos contratos frente às necessidades das Unidades Educacionais.

*Os serviços terceirizados crescem numa progressão de 2% a 3% ao ano nas unidades de trabalho*



Filiados e dirigentes do SINESP em escolha de Diretores e Supervisores na COGEP/SME em janeiro de 2019

## Apoio Técnico da SME

O Programa de Transferência de Recursos Financeiros - PTRF - criado em 2005, tem gerado repasses insuficientes perante as necessidades apontadas pelas Unidades Educacionais.

Em 2018 o 4º repasse (destinado apenas à manutenção) e o valor maior do 3º repasse não foram suficientes para o atendimento das necessidades apontadas nos Planos Anuais de Aplicação das Associações de Pais e Mestres.

é insuficiente. Esses percentuais se mantêm ao longo dos anos.

Itens como luvas, colchonetes, sabonete líquido, sulfite, entre uma enorme gama de materiais básicos, são ausência constante no envio regular de SME/DRE, o que é motivo de grande insatisfação.

Além disso, o envio por SME e DRE de kits incompletos impede as UEs de comprá-los com o PTRF, impactando no uso de outros recursos.

A pesquisa do Retrato da Rede de 2019 aponta que 78,7% dos Gestores Educacionais consideram inadequado o material didático enviado, o que mais uma vez fere a autonomia das Unidades Educacionais.

Isso amplia a necessidade do uso dos recursos financeiros para questões do cotidiano que não são atendidas com o envio de materiais de consumo e didáticos necessários para contemplar os Projetos Políticos Pedagógicos das Unidades Educacionais, e até mesmo para ações cotidianas.

### Recursos financeiros

Recursos do PTRF insuficientes	84,87%
Dificuldades para o gerenciamento PTRF	64,32%
Adiantamento bancário insuficiente	88,04%
Outras verbas: Dificuldades para seu gerenciamento	64,72%

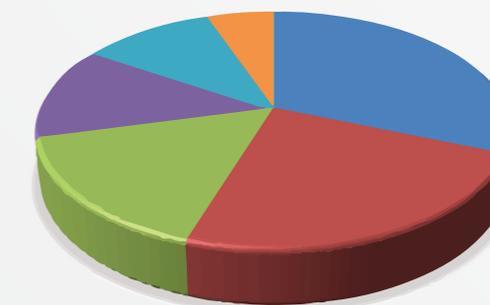
O artigo 15 da Lei de Diretrizes e Bases - LDB - determina que os sistemas de ensino assegurem progressivos graus de autonomia pedagógica, administrativa e de gestão financeira às Unidades Educacionais.

SME e DRE têm apenas transferido maiores demandas para as Unidades Educacionais, sem o envio dos correspondentes recursos. Praticam assim a descentralização de atividades, ignorando o real significado conceitual de autonomia.

### Material de consumo e didático

Para 81,09% dos Gestores Educacionais, o material de consumo oferecido é inadequado, e para 90,7%

### Principais inadequações do material didático



Ausência de itens (47,1%)	Outros (7,5%)
Não atende projetos (18,5%)	Não enviaram (7,4%)
Qualidade (14,6%)	Incompatível com programas (4,8%)

## Atendimento da Secretaria Municipal de Educação

As necessidades pedagógicas não têm sido atendidas e existe ausência de programas que visem ao enfrentamento de questões que perpassam o Currículo da Cidade e os Projetos Políticos Pedagógicos das Unidades Educacionais. Inexistem ou são insuficientes as estratégias para a implementação de reais políticas educacionais (quadro ao lado):

Falta de projetos por parte de SME/DRE para a Diversidade de Gênero	71,5%
Falta de projetos por parte de SME/DRE para o enfrentamento da intolerância racial	60,2%
Ação insuficiente de DIPED para ações Pedagógicas	60,4%
Ação Insuficientes dos CEFAI	58%

Estes dados demonstram a inexistência, bem como a necessidade, de formação consistente e aprofundada por parte da SME (veja o Indicador Capacitação).

Só com isso haverá uma prática em que o currículo da SME dialogue com as variáveis resultantes da territorialidade em que as Unidades Educacionais estão inseridas.

Somente com a consideração das especificidades cultural, histórica, e social de cada lugar será possível potencializar o resultado educativo que se objetiva para uma Educação Pública de Qualidade.

57,96% afirmaram que as orientações e propostas pedagógicas oferecidas pela SME não contemplam as necessidades das Unidades Educacionais

53% reprovam os programas e projetos da SME para a educação de São Paulo

## Ambiente Físico e Equipamentos

O Retrato da Rede do SINESP mostra que a precariedade das instalações e dos equipamentos à disposição na Rede Municipal de Educação é cada vez maior.

Nesse ano, 60,28% dos Gestores Educacionais apontaram que suas Unidades têm instalações inadequadas para os educandos (espaço insuficiente para atendimento das necessidades educacionais e de trabalho, ausência de equipamentos e mobiliários apropriados, bem como de parques infantis e falta de acessibilidade). Os recursos financeiros existentes são insuficientes para atender essas demandas.

As Unidades Educacionais, com o PTRF ou o PDDE, podem realizar apenas pequenas manutenções, porém a Rede Municipal tem inúmeros prédios antigos, vindos de diversas épocas e concepções educacionais, alguns inclusive sem previsão de espaço para Sala de Professores ou implementação de brinquedotecas, ateliês, laboratórios e/ou outros espaços educacionais nos equipamentos da Educação Infantil, Fundamental e Médio.

53,30% dos Gestores Educacionais afirmam que as Unidades onde atuam não possuem equipamentos de infraestrutura necessários para o desenvolvimento do projeto pedagógico

### Condições do prédio



### Principais inadequações dos equipamentos

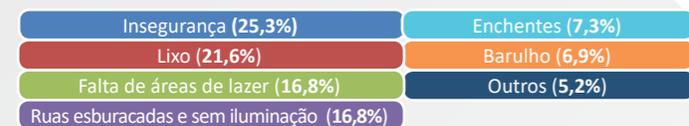
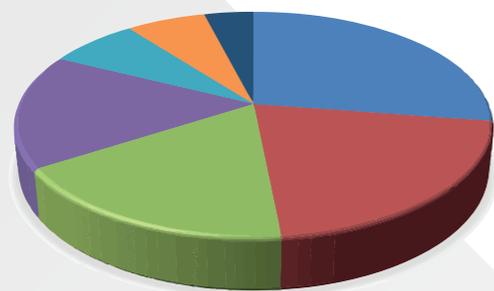


O atendimento aos alunos especiais traz um índice igualmente alarmante:

55,8% afirmam que os acessos e equipamentos educacionais para alunos especiais e servidores com deficiência são insatisfatórios

O entorno das Unidades Educacionais traz como informação um dado que complementa o Item Violência: 79,53% dos Gestores Educacionais afirmaram que o ambiente do entorno escolar apresenta problemas para o desenvolvimento do seu trabalho, em especial, em virtude da insegurança e do acúmulo de lixo.

## Principais problemas no entorno



O conjunto de respostas neste quesito é coerente e consistente. Revela abandono da administração pública municipal em relação às condições físicas e de segurança tanto das Unidades Educacionais, quanto do seu entorno: ruas esburacadas, sem iluminação e escolas sem segurança são indicadores que convergem para uma crítica sobre a ausência crônica do Estado no município.

## Equipamentos de informática

Os primeiros equipamentos de informática chegaram à Rede Municipal de Educação no final dos anos 80. Desde então houve apenas 4 trocas na Rede e uma ainda em curso desde o ano passado.

Está fresco na memória de muitos Gestores e outros profissionais da rede que algumas Unidades Educacionais recebiam os equipamentos antigos de outras Unidades. A Administração nega, porém a prática existe, sobretudo devido à insuficiência de equipamentos na maioria das Unidades Educacionais

*Somente 19,24% afirmam que sua unidade de trabalho possui equipamentos de informática em número suficiente*

Além de não serem suficientes, os equipamentos disponíveis não são atualizados ou não funcionam adequadamente para 80,14% dos entrevistados. E para 69,27%, a assistência técnica da área de informática não é prestada de forma ágil e eficiente.

## Capacitação

O Indicador de Capacitação do Retrato da Rede teve grande queda em 2018 e manteve a performance negativa em 2019:

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
0,32%	0,26%	0,23%	0,27%	0,40%	0,49%	0,29%	0,23%

O SINESP aponta à Administração e diretamente à Secretaria Municipal de Educação a necessidade de um plano específico de formação aos Gestores Educacionais, bem como atenção especial para os recém-ingressantes na condição de Gestor Educacional. Um plano de formação aprofundado, articulado e coerente com as reflexões pedagógicas contemporâneas é a principal demanda apontada pelos Gestores Educacionais, tanto em reuniões realizadas com o SINESP como no levantamento realizado pelo Retrato da Rede.

As formações oferecidas nos últimos anos aos Gestores Educacionais foram equivocadas, como a última, voltada a Supervisores Escolares com foco na gestão de resultados, gestão

de tempo e observação da sala de aula, completamente alheio à realidade da ação Supervisora. O Retrato da Rede, em suas várias edições, traz de forma embasada esta percepção e a necessidade dos Gestores Educacionais. A tabela a seguir mostra problemas apontados na Pesquisa 2019:

Requisitos dos cursos não favoreceram a participação	68,96%
Atividades (cursos, palestras, seminários e congressos) oferecidos pela hSME/DRE não contemplaram necessidades dos Gestores	79,76%
Falta de bolsas de estudos para cursos de pós-graduação voltados a Gestores Educacionais	90,95%

O SINESP também cobra incessantemente que a Bolsa Mestrado/Doutorado saia da simples previsão para a concretização.

Nos Planos Regionais de Educação (Meta 13 do Plano Municipal de Educação), aparece com destaque a necessidade de formação para valorização dos profissionais do magistério.

O elemento mais grave revelado pela pesquisa está no fato de que as poucas propostas da SME não contemplam as necessidades dos Gestores Educacionais, sobretudo em um ano como 2018, que teve a implementação de um novo currículo para o Ensino Fundamental, a construção do currículo da Educação Infantil, a falta de formação sobre o MROSC, entre outras temáticas apontadas pelos Gestores Educacionais.

## 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  
**MROSC** – Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil  
**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

## NOTAS TÉCNICAS

### 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 e a terceira parte apresenta os resultados 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.

Dificilmente 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.

# R ETRATO DA REDE 2019 .....

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

$ISD - SP_d^t$  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)

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).

## 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 Retrato da Rede empodera e valoriza a ação, a experiência e a fala do Gestor Educacional.

# D IRETORIA 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-Diretor de Administração Financeira:**  
Rinaldo Sérgio Leite

**Diretora p/ Assuntos de Legislação e Defesa dos Direitos dos Filiados:**  
Egle Prescher Iaconelli

**Vice-Diretora p/ Assuntos de Legislação e Defesa dos Direitos dos Filiados:**  
Letícia Grisólio Dias

**Diretora de Eventos Educacionais:**  
Rosana Capputi Borges

**Vice-Diretora de Eventos Educacionais:**  
Denise Regina da Costa Aguiar

**Diretor Cultural:**  
Norma Lúcia Andrade dos Santos

**Vice-Diretor Cultural:**  
Rui Ferreira da Silva Junior

**Diretor de Imprensa:**  
Christian Silva Martins de Mello Sznick

**Vice-Diretora de Imprensa:**  
Márcia Fonseca Simões

**Diretora de Políticas Sociais:**  
Maura Maria da Silva

**Vice-Diretor de Políticas Sociais:**  
Getúlio Marcio Soares

**Diretor de Organização Sindical:**  
Ana Maria Dünkel Bonalumi

**Vice-Diretor de Organização Sindical:**  
Janete Silva de Oliveira

### Conselho Fiscal

**Titulares:** Aparecida Benedita Teixeira, Eliana Mandarin Garcia Bonastre, Marcia Helena Gargiulo Krause

**Suplentes:** Douglas Eduardo Rosa, Flordelice Magna Ferreira, Daniel Aparecido Teles (licenciado)



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

 (11) 3116-8400  sinespsp  sinesp1  sinesp1

[sinesp@sinesp.org.br](mailto:sinesp@sinesp.org.br) • [www.sinesp.org.br](http://www.sinesp.org.br)

Filiar-se ao seu Sindicato é fortalecer  
a luta em defesa dos direitos e por  
melhores condições de trabalho

**Junte-se a quem luta com você!**