

Retrato da Rede

2015



Nº 7 - Publicado em Maio de 2015

ISSN 2359-5523

**SINDICATO DOS ESPECIALISTAS DE EDUCAÇÃO
DO ENSINO PÚBLICO MUNICIPAL DE SÃO PAULO**



PNLD 2016

Ensino Fundamental I



A educação
muda as pessoas.

E as pessoas
mudam o mundo.

COLEÇÕES INSCRITAS

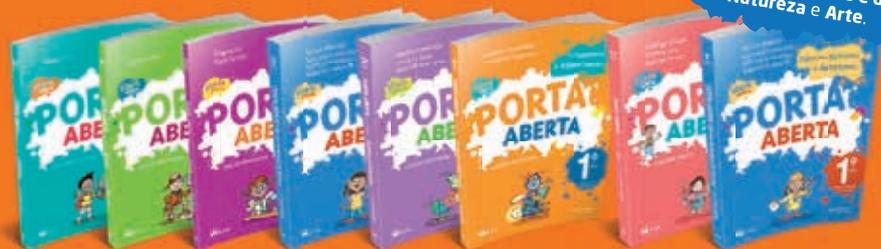
A CONQUISTA

MALABARES

SABER
MATEMÁTICA

PORTA ABERTA

A coleção reconhecida e aprovada por milhões de professores e alunos em todo o Brasil.



Novidade:
Ciências Humanas e da
Natureza e Arte.

Fale com a FTD:

11 3598 6200 | ftd.sp@ftd.com.br | pnld.ftd.com.br

 FTD

EXPEDIENTE

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

ISEM é o Indicador SINESP da Educação Municipal, elaborado a partir de pesquisa anual realizada em reuniões regionalizadas com os Gestores Educacionais da Rede Municipal de Ensino, em que são levantados dados em seis dimensões, para as quais são 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 anual. O indicador agrega informações padronizadas e varia de 0 a 1, sendo zero a pior situação e 1 a melhor situação.

Responsabilidade de toda a Diretoria do SINESP.

Jornalista responsável:

José Bergamini, MTB 23668

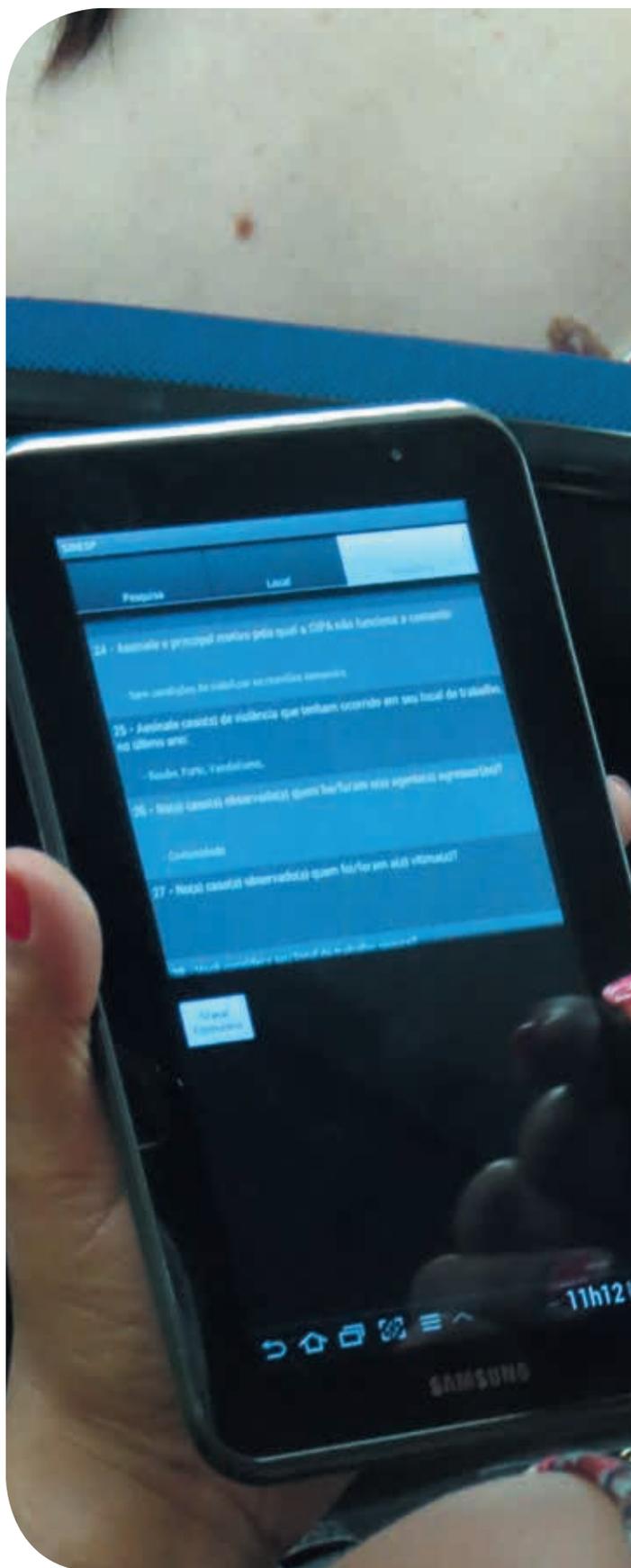
Tiragem: 7000 exemplares

Design e diagramação:

Iago Bergamini

Impressão: Gráfica Design

www.graficadesign.com.br



CONSTRUINDO QUALIDADE COM O ÍNDICE SINESP DA EDUCAÇÃO MUNICIPAL

Uma Década de Conquistas

Para que a gestão estratégica de projetos e programas alcance os resultados pretendidos, são indispensáveis o monitoramento e a avaliação dos projetos e programas de Governo, para que se criem condições para a melhoria contínua e mensurável da qualidade dos serviços públicos.

Por conseguinte, evidencia-se a necessidade de aferição do desempenho dos programas de governo através do uso de indicadores, ou seja, instrumentos capazes de medir, de forma coerente com os objetivos estabelecidos, o desempenho dos projetos e programas. Instrumentalizam-se, assim, subsídios indispensáveis à tomada de decisões.

De uma perspectiva cidadã, a criação do Índice SINESP da Educação Municipal, o ISEM, contempla uma possibilidade de aperfeiçoamento dos serviços públicos oferecidos na área da Educação, pois permite aos integrantes da sociedade civil conhecer o nível de qualidade com que se refletem nos indicadores as políticas públicas implementadas nas Unidades Educacionais do Município de São Paulo.

Enquanto mecanismos de aferição e divulgação de desempenho das diferentes administrações, indicadores podem ser úteis para diversos segmentos da sociedade, com especial ênfase nas partes interessadas na Educação Pública. A razão última para justificar a obtenção de uma informação é, sem sombra de dúvida, a existência dessas partes interessadas. No caso da Educação Pública Municipal numa metrópole do tamanho da capital paulista, o número de partes interessadas (Gestores, docentes, funcionários, estudantes, pais, mães, órgãos de imprensa, universidades, empresários) potencializa ainda mais sua importância.

Para o Tribunal de Contas da União (TCU), “indicador de desempenho é um número, porcentagem ou razão que mede um aspecto do desempenho, com a finalidade de comparar esta medida com metas preestabelecidas”. O

indicador, grosso modo, tem duas funções básicas: descrever, de um lado, “por meio da geração de informações o estado real dos acontecimentos” e, de outro, “analisar as informações presentes com base nas anteriores de forma a realizar proposições valorativas”.

Vem também do TCU um alerta fundamental: “o uso de indicadores de desempenho nas organizações deve ser um meio e não um fim em si”. Esboça-se, de tal sorte, um processo centrado na seguinte cadeia: fatos – dados – processamento – informações – conhecimento – decisões.

Da Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos, vem outro alerta básico: “o gestor público deve ter em mente que o que se pretende com a utilização de indicadores de desempenho não é produzir números, mas aferir resultados”. Para o SINESP, enquanto representante de partes profundamente interessadas nesses resultados, importam não apenas os efeitos que se podem sentir nos processos pedagógicos das Unidades Educacionais, mas também, e principalmente, as mudanças que se podem produzir com esses conhecimentos na tomada de decisões pelos administradores da Rede Municipal de Educação (RME), em processos de planejamento e execução.

Um dos grandes obstáculos que enfrentamos, entretanto, é que os diferentes governos sistematicamente desconsideram as avaliações e propostas dos beneficiários ou das partes interessadas em seus programas, por maior que seja o número de pessoas físicas e jurídicas afetadas por suas decisões e ações públicas. São especialistas em levantar barreiras institucionais à avaliação e à participação externa, ainda que legitimada no movimento sindical.

Governantes, embora as defendam arduamente para os servidores públicos, temem e abominam avaliações externas, porque têm consciência do que o IBGE coloca magistralmente: “os indicadores são ferramentas cons-

tituídas de variáveis que, associadas a partir de diferentes configurações, expressam significados mais amplos sobre os fenômenos a que se referem”.

Completando agora uma década de existência, o Retrato da Rede se faz acompanhar do quarto aniversário do Índice SINESP da Educação Municipal e, juntos, delineiam uma série histórica que nos apresenta anualmente uma radiografia qualificada da Rede Municipal de Ensino.

Em termos de repercussão junto à grande mídia, acumularam-se dezoito matérias em Jornais de grande circulação, oito programas de TV, três programas de rádio ao vivo e dois gravados, duas reportagens em Revistas de renome e incontáveis postagens na internet no país e no exterior.

Tantas iniciativas levaram o governo a sair do imobilismo, publicar notas tentando se justificar, alterar a logística de programas assistencialistas (como o Leve-leite e a distribuição de materiais e uniformes) e mudar, seja de forma tênue, seja radicalmente, suas políticas implementadas na área da Educação.

Se, há três anos, SME considerava “dentro do cronograma” a entrega de uniformes em junho, hoje se esforça para entregá-lo no início das aulas. No ano passado, teve que tomar providências urgentes para minimizar os problemas causados por optar pelo contingenciamento dos kits de material e para desautorizar as pressões pela aprovação de alunos que desmascaravam o discurso de mudança nos níveis de exigência nas avaliações.

A falta de transparência no atendimento à demanda, que permitia à Secretaria afirmar que não faltavam vagas em 2011, foi substituída pela obrigatoriedade da divulgação das listas de espera e de criação de vagas na Educação Infantil.

O Inquérito aberto pelo Ministério Público Estadual, a partir dos dados recolhidos junto aos nossos Representantes de Local de Trabalho, para apurar Condições Estruturais e de Acessibilidade na Rede Municipal de Ensino já apontou a necessidade de reforma em 349 das 1.459 Unidades Educacionais e vai resultar na assinatura de um Termo de Ajustamento de Conduta, que constará de um planejamento efetivo de medidas para superar a burocracia, a morosidade na coleta de informações e a ineficiência das respostas às prementes exigências de manutenção e acessibilidade de prédios e equipamentos.

O Quadro do Magistério Municipal, nos últimos anos, tem conseguido superar, através da incorporação de Pisos arduamente conquistados, as minguidas porcentagens de Reajuste Geral do Funcionalismo Municipal.

Estas vitórias, amplas ou pontuais, mostram que o ISEM e o Retrato da Rede vêm cumprindo seu papel de sólidas fundações para que o SINESP exerça seu papel primário de defesa da categoria nas Mesas de Negociação e sua função proativa nas relações institucionais com os Governos.

Como apontado pelo Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP), em sua cartilha intitulada “Relações Institucionais e Governamentais: o que é, como e onde se faz”, o “esforço de organização, de gerenciamento e de educação e comunicação”, que compõe o cerne mesmo das relações institucionais, vai além da construção de “canais de interlocução confiáveis” com o governo, para “minimizar conflitos” e “promover a defesa de interesses” da categoria. Engloba também “monitorar os atos e ações dos entes governamentais”, de modo a “produzir, organizar, sistematizar e difundir informações para subsidiar o processo de tomada de decisão, em defesa dos interesses dos seus representados”.

O histórico de efeitos provocados nas esferas governamentais por nossas pesquisas anuais sobre como as políticas públicas afetam as condições de trabalho na Educação Paulistana se mostra plenamente afinado com todos esses objetivos.

E a clareza que temos de que o ISEM e o Retrato da Rede só se justificam na medida em que contribuem para a defesa da categoria, a valorização dos Gestores e a construção de Educação Pública de Qualidade mostra que estamos no caminho certo.

João Alberto Rodrigues de Souza
Presidente do SINESP



DIRETORIA DO SINESP

Presidente	João Alberto Rodrigues de Souza
Vice-Presidente	Maria Benedita de Castro de Andrade
Secretário Geral	Luiz Carlos Ghilardi
Vice-Secretária Geral	Marisa Lage Albuquerque
Diretora de Administração Financeira	Eliana Mandarino Garcia Bonastre
Vice-Diretora de Administração Financeira	Maria de Fátima Lordelo Lopes (Licenciada)
Diretora para Assuntos de Legislação e Defesa dos Direitos dos Filiados	Egle Prescher Iaconelli
Vice-Diretora p/ Assuntos de Legislação e Defesa dos Direitos dos Filiados	Aparecida Benedita Teixeira
Diretora de Eventos Educacionais	Marilva Silva Gonçalves
Vice-Diretora de Eventos Educacionais	Neuza Maria Canile Hartman
Diretora Cultural	Alairse Vivi
Vice-Diretora Cultural	Rosana Capputi Borges
Diretora de Imprensa	Marilza Gomes da Gama e Silva
Vice-Diretor de Imprensa	Rui Ferreira da Silva Junior
Diretora de Políticas Sociais	Norma Lúcia Andrade dos Santos
Vice-Diretora de Políticas Sociais	Janete Silva de Oliveira (Licenciada)
Diretora de Organização Sindical	Ana Maria Dünkel Bonalumi
Vice-Diretor de Organização Sindical	Marivaldo dos Santos Souza

CONSELHO FISCAL

Titulares:

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

Suplentes:

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

Sumário

	8	Quadro descritivo numérico da SME
DREs/Subprefeituras	9	
	10	ISEM
Apresentação da Retrato da Rede	12	
	14	Saúde
Violência no local de trabalho	24	
	27	Gestão de pessoas
Apoio técnico da SME	31	
	40	Ambiente físico e equipamentos
Capacitação	47	
	48	Políticas públicas
Glossário	54	
	55	Anexo

RETRATO DA REDE 2015

QUADRO DESCRITIVO NUMÉRICO SME

Segundo dados do portal da Secretaria Municipal de Educação em março de 2015:

“A rede municipal de ensino da cidade de São Paulo é o maior sistema do país, com quase 1 milhão de alunos, 8,2% dos 11,3 milhões de habitantes da cidade.

Somados aos pais e familiares, envolve quase cinco milhões de pessoas, ultrapassando, e muito, a população da maioria das capitais brasileiras.

Com mais de 83,8 mil funcionários, entre educadores e pessoal de apoio, a rede tem 1.478 escolas espalhadas por todos os cantos da cidade administradas diretamente pela Secretaria Municipal de Educação. Acrescentam-se a elas as 362 creches indiretas, operadas por entidades conveniadas, e os 1.625 convênios assinados com creches particulares e entidades alfabetizadoras.”

919.785 alunos/3.245 Escolas

ESCOLAS POR TIPO	Quantidade
Centro de Convivência Infantil/Centro Infantil de Proteção à Saúde	5
Centro de Educação e Cultura Indígena	3
Centro de Educação Infantil Direto	316
Centro de Educação Infantil Indireto	360
Centro Educacional Unificado - CEI	45
Centro Educacional Unificado – EMEF	45
Centro Educacional Unificado – EMEI	46
Centro Integrado de Educação de Jovens e Adultos	15
Centro Municipal de Capacitação e Treinamento	3
Centro Municipal de Educação Infantil	1
Creche Particular Conveniada	1040
Escola Municipal de Educação Bilíngüe para Surdos	6
Escola Municipal de Educação Infantil	490
Escola Municipal de Ensino Fundamental	502
Escola Municipal de Ensino Fundamental e Médio	8
Escola Técnica	1
Movimento de Alfabetização	359

Total de Docentes da ativa: 59.005 /Total de Supervisores Escolares: 280 /Total de Diretores de Escola: 1.298/

Total de Assistentes de Diretor: 1.864 /Total de Coordenadores Pedagógicos: 1.972

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



ISEM 2015

O ISEM 2015 revela estabilidade do índice nos últimos três anos, num patamar baixíssimo. Numa escala de 0 a 10, a educação municipal paulistana receberia nota 2,5. Na tabela apresentada a seguir, percebe-se como os indicadores “gestão de pessoas”, “apoio técnico da SME às Unidades Educacionais” e “saúde” decaíram a partir de 2013 e não conseguiram se recuperar nos anos seguintes.

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

Já o indicador “ambiente físico e equipamentos” registrou melhoras expressivas nos últimos dois anos. Vale destacar que há DREs que apresentam mais de um indicador negativo, ou seja, que estão abaixo da média entre todas as DREs:

Gestão de pessoas e Saúde são, os indicadores com piores índices do ISEM 2015, em toda rede de ensino paulistana, assim como já verificado pelo ISEM 2014.

Em Gestão de pessoas foram avaliados itens fundamentais para a garantia da aprendizagem: equipes completas de servidores – Docentes, Gestores Educacionais, Equipes de Apoio, ATEs. O quesito Saúde avalia a incidência de sintomas de adoecimento, muitas vezes causados por más condições de trabalho.



Esta tabela apresenta a composição do índice a partir das DREs, a organização regional do ensino paulistano:

DRE	Gestão de Pessoas	Apoio técnico da SME	Capacitação	Ambiente físico e equipamentos	Saúde	Violência	IS-DRE
Butantã	0,21	0,32	0,19	0,32	0,20	0,49	0,28
Campo Limpo	0,11	0,22	0,28	0,28	0,14	0,44	0,23
Capela do Socorro	0,13	0,25	0,20	0,30	0,14	0,42	0,23
Freguesia do Ó/ Brasilândia	0,21	0,23	0,35	0,30	0,15	0,40	0,26
Guaianases	0,19	0,33	0,24	0,34	0,14	0,33	0,24
Ipiranga	0,24	0,24	0,16	0,36	0,19	0,38	0,25
Itaquera	0,12	0,24	0,23	0,32	0,09	0,34	0,20
Jaçanã/Tremembé	0,23	0,27	0,29	0,31	0,14	0,40	0,25
Penha	0,25	0,28	0,27	0,30	0,19	0,46	0,28
Pirituba	0,15	0,30	0,32	0,33	0,19	0,41	0,27
Santo Amaro	0,17	0,25	0,21	0,30	0,12	0,33	0,21
São Mateus	0,19	0,23	0,34	0,32	0,15	0,38	0,25
São Miguel	0,19	0,28	0,40	0,29	0,18	0,32	0,26
Município de SP	0,18	0,26	0,27	0,31	0,16	0,39	0,25



RETRATO DA REDE 2015

APRESENTAÇÃO – RUDÁ RICCI*

Um perfil de Estado Autoritário

A literatura especializada aprofundou os traços autoritários da peculiar burocracia pública de origem lusitana. Ao lado da avassaladora tutela dos escaninhos burocráticos, aninharam-se interesses de elites que fizeram da prática pública uma rotina autocrática. Os cidadãos, afinal, aparecem como coadjuvantes das decisões dos governantes deste pastiche de estrutura de gestão da coisa pública.

Em determinado momento, como demonstrou Raimundo Faoro, os donos do poder estatal criaram leis e instituições que tinham por finalidade vigiar e punir os brasileiros, muitas vezes se antecipando, como no caso da legislação que enquadrava os municípios sem que ainda eles até mesmo existissem. Em outros momentos, os interesses privados se insinuaram sobre as agências estatais formando anéis e estruturas híbridas, num lusco-fusco da intimidade entre estamentos econômicos e estatais.

Tal engenho ilógico teria que engendrar um labirinto no processo de decisão dos governantes, poucas vezes compreendido pelos cidadãos e muito menos pelos servidores públicos. O minotauro estatal, enfim, seria surdo para ouvir as práticas cotidianas que tecem as ruas e o serviço público.

Em quase uma década de análise das condições de trabalho da rede de ensino paulistana e quarto ano consecutivo de construção do Índice SINESP da Educação Mu-

nicipal (ISEM), já é possível afirmar com segurança que as situações que revelam precariedade e erros grosseiros de gestão advêm do problema atávico da cultura autoritária instalada no topo do Estado brasileiro. Os governantes simplesmente não ouvem, não consultam e se recusam a se debruçar sobre problemas comezinhos da lógica escolar.

E as informações se repetem, quando não se agravam a cada Retrato da Rede.

Mais de 90% dos pesquisados trabalham com febre ou dor. Ano após ano, esta realidade não se altera, quase 80% acusaram sintomas de adoecimento e quase 70% padeeceram efetivamente no último ano. Índices próximos aos que colhemos nos anos anteriores. Mais de 80% consideram que sua saúde foi influenciada negativamente pelas condições de trabalho no último ano, mas, mesmo assim, mais de 90% dos pesquisados não participaram de qualquer atividade de prevenção na área da saúde durante os últimos doze meses.

Os órgãos superiores da Secretaria Municipal de Educação fornecem material de consumo e didático às escolas que são insuficientes ou equivocados porque se recusam a fazer uma simples consulta aos gestores destas unidades. Adquirem porque decidem centralmente, unilateralmente, assim como decidem o que reformar nas escolas

***Rudá Ricci**

Sociólogo, Mestre em Ciências Políticas e Doutor em Ciências Sociais. Diretor Geral do Instituto Cultiva e membro do Observatório Internacional da Democracia Participativa-OIDP e Consultor do SINESP.



sem que corresponda à real necessidade da atividade-fim. Algo que seria facilmente resolvido pelos tantos meios de comunicação em rede que estreita a relação entre países, mas que não parece ter utilidade alguma para estreitar a relação entre governantes, dirigentes das atividades-meio e os executores das atividades-fim do serviço público.

Sabemos, há quase uma década, que a rede municipal de ensino apresenta sinais claros e conclusivos da Síndrome de Burnout: desgaste, frustração, excesso de trabalho (por falta de quadro completo dos módulos funcionais) e agressão por parte de familiares dos alunos minam o engajamento dos servidores. Mas, mesmo com fartos e consistentes dados oferecidos pelo Retrato da Rede aos gestores, nada se altera neste lado de baixo do Equador.

Já identificamos, por várias e várias vezes, onde se localizam os problemas mais agudos. Nos extremos das regiões leste e norte do município se encontram as piores condições de trabalho, em gestão de pessoas e saúde, para citar os casos mais agudos.

O ISEM, desde 2012, quando o SINESP o criou, nunca atingiu um valor próximo de 0,4 (numa escala de 0 a 1), resultado que se transportássemos para o IDEB já teria gerado uma comoção de significativas proporções e provocado mudanças de atitude de cima a baixo da cadeia de comando e execução da educação pública paulistana. Mas, se tratando de avaliação das condições reais de trabalho, aquelas que efetivamente contam para os índices que interessam se tornar públicos para efeito de aprovação e governabilidade, o interesse parece ser meramente paisagístico.

O desgaste de inúmeros governos e as frustrações em curso se alimentam de situações concretas como as que o Retrato da Rede vem capturando e que neste ano reafirma com números alarmantes.

Não se percebe qualquer política do cuidado com o servidor municipal da área educacional. Etimologicamente a expressão “cuidado”, do latim “cogitatu”, significa “pensar, cogitar refletir”. Também significa focalizar a aten-

ção no outro. As sucessivas edições do Retrato da Rede indicam a ausência de atenção aos principais desafios colocados pela profissão, bem como a delicadeza no trato das situações que envolvam a saúde, a valorização e a escuta genuína dos servidores. Afinal, a interlocução, como uma das estratégias do cuidado, traz consigo o diálogo permanente com os trabalhadores, a escuta e a apreciação de suas sugestões para melhoria do ambiente escolar, qualidade de vida, formação continuada, acesso ao lazer e cultura. Algo que não se percebe ao longo de quase uma década de pesquisas realizadas pelo SINESP. Ao contrário, o cenário verificado sugere que os órgãos governamentais consideram que os profissionais da educação formam um mero conjunto de determinadas competências técnicas que devem ser desenvolvidas por determinado sujeito, ou seja, um olhar único sobre a dimensão técnica, não humanizada, e até mesmo descontextualizada das profundas e rápidas transformações que impactam diretamente o exercício da profissão. Há, entretanto, consenso entre estudiosos que a qualidade de vida envolve aspectos objetivos e subjetivos traduzidos nas condições reais de vida, na percepção que o indivíduo constrói sobre si mesmo e da expectativa social sobre seu desempenho. Uma política do cuidado deveria adotar o princípio da garantia da qualidade de vida como uma medida a ser aplicada em prol da dignidade humana, envolvendo a saúde do trabalhador da educação, melhoria das condições e satisfação no trabalho, investimento em um ambiente que propicie a elevação de aspirações e expectativas de todos os envolvidos no processo educativo.

O que o Retrato da Rede nos elucida é que tal realidade adversa não é só fruto de um problema conjuntural. É a alma do Estado Autoritário brasileiro. Estado que forma uma cultura dos ouvidos moucos.

Assim, é possível alterar esta realidade. Basta alterar esta lógica, os valores que a conformam e as certezas daqueles que a naturalizam.

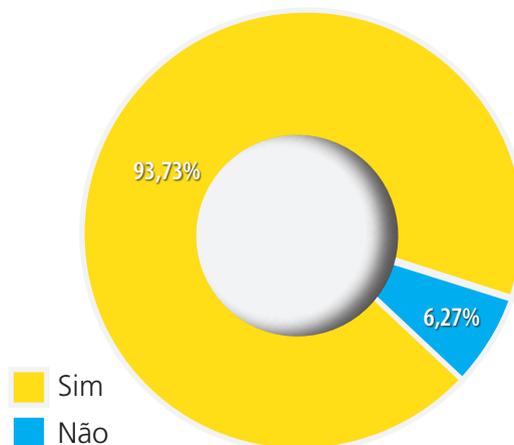


1. SAÚDE

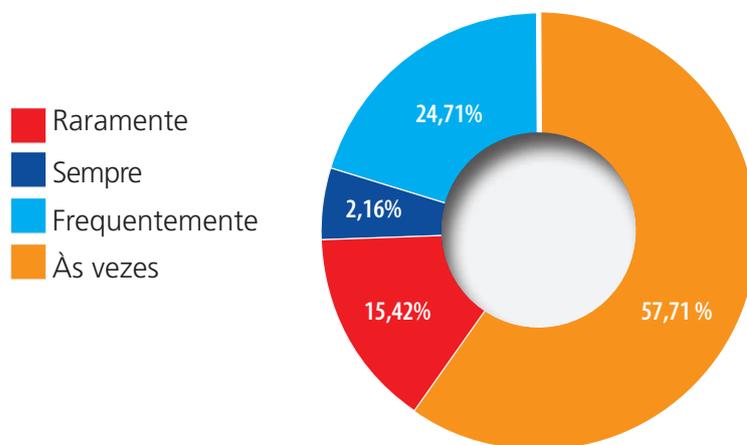
O percentual de pesquisados que trabalhou com febre ou dor durante o último ano é praticamente o mesmo que no ano passado. Em 2014 foram 93,2% e neste ano, 93,73%. Algo extremamente preocupante porque a quase totalidade dos Gestores Educacionais da Rede Municipal de Ensino trabalham submetidos a condições inadequadas de trabalho.

O gráfico apresentado a seguir apresenta como esta situação não se alterou ao longo dos últimos quatro anos, com uma leve queda em 2013, o que indica ausência de ação governamental para alterar o quadro verificado.

Já trabalhou com algum tipo de dor ou febre?



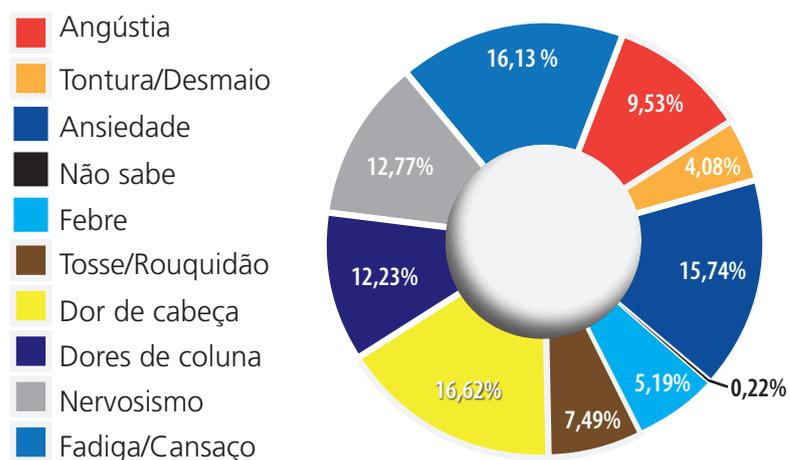
Dos que afirmaram ter apresentado os sintomas, pouco menos de 27% acusaram ocorrer com frequência ou sempre (em 2014, esta situação envolveu 24,8% dos pesquisados).



Sintomas de doenças no último ano

79,39% dos entrevistados apresentaram sintomas de adoecimento no último ano. Em 2015 o índice foi ligeiramente maior que o de 2014 (77,1%).

Os sintomas observados foram:



Fadiga/Cansaço, Dor de Cabeça e Ansiedade continuam, como no ano passado, sendo os sintomas mais citados.



Sintomas de doenças, por DRE(%)

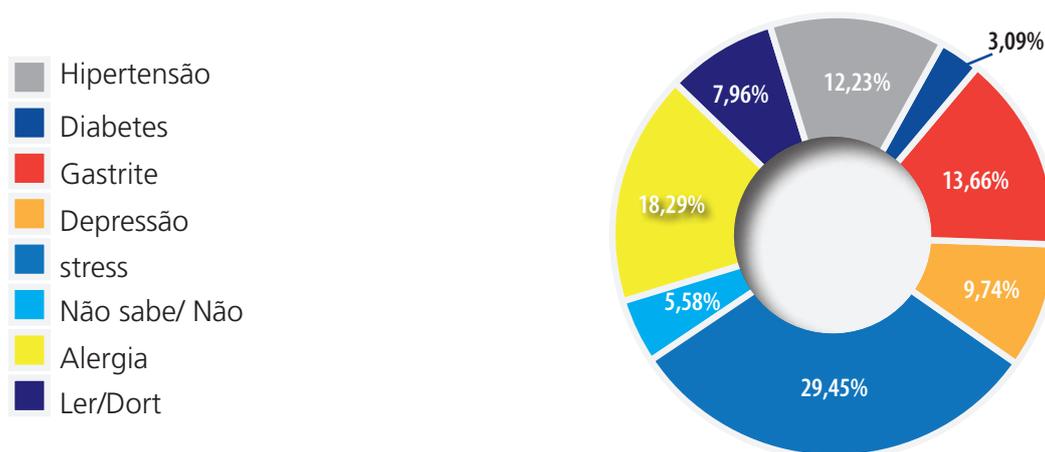
DRE	Ansiedade	Tontura/ desmaio	Angustia	Fadiga/ cansaço	Nervosismo	Dores de coluna	Dor de cabeça	Tosse/ Rouquidão	Febre
Butantã	15,0	4,0	12,0	17,0	16,0	11,0	13,0	6,0	4,0
Campo Limpo	15,1	4,3	9,2	17,0	11,7	12,2	17,5	7,8	4,8
Capela do Socorro	13,6	3,6	9,3	17,2	13,6	12,2	17,9	8,6	3,6
Freguesia do Ó/ Brasilândia	16,5	4,1	10,3	13,9	14,5	9,8	12,9	9,8	7,7
Guaianases	16,6	2,6	10,5	14,9	11,4	13,1	16,6	7,0	6,1
Ipiranga	14,3	5,1	9,2	16,0	9,7	14,3	16,0	8,6	6,3
Itaquera	14,8	4,0	7,6	16,6	13,0	12,6	18,0	7,6	5,4
Jaçanã/ Tremembé	16,0	5,9	11,0	14,6	12,3	11,9	16,9	5,5	5,0
Penha	18,2	3,2	9,3	14,9	13,5	10,7	18,2	7,0	4,6
Pirituba	15,9	2,5	10,7	17,7	12,0	13,9	17,0	8,2	2,5
Santo Amaro	16,3	3,4	9,5	16,3	11,5	10,8	18,3	7,4	6,1
São Mateus	14,2	4,5	9,1	16,5	12,3	14,2	15,6	6,8	5,9
São Miguel	18,1	3,9	7,1	17,5	14,9	11,6	16,2	6,4	3,9

Observação: os destaques em azul indicam os principais sintomas de adoecimento, por DRE. Não foram registrados percentuais de quem não respondeu a questão.

Doenças no último ano

O mesmo padrão ocorreu em relação aos casos efetivos de adoecimento (não apenas sintomas): 67,12% dos pesquisados em 2014 afirmaram ter sido acometidos por algum adoecimento e 67,91% em 2015.

Você padeceu de alguma doença no ano anterior?



Stress, gastrite e hipertensão foram os casos mais frequentes e recorrentes.



Doenças no último ano, por DRE (%)

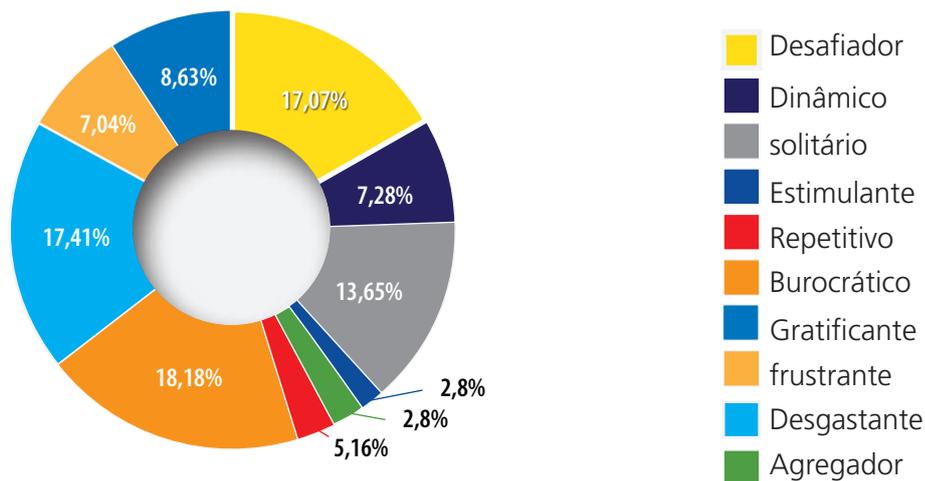
DRE	Stress	Gastrite	De- pressão	Hiper- tensão	Diabetes	Ler/ Dort	Alergia
Butantã	30,5	11,1	13,8	13,8	5,5	8,3	16,6
Campo Limpo	30,8	14,7	10,2	13,2	1,4	7,3	17,6
Capela do Socorro	29,6	12,9	9,2	16,6	3,7	9,2	18,5
Freguesia do Ó/ Brasilândia	31,1	6,5	11,4	14,7	3,2	6,5	21,3
Guaianases	23,2	6,9	6,9	16,2	4,6	6,9	30,2
Ipiranga	25,2	14,2	12,0	13,1	4,4	8,7	17,5
Itaquera	31,5	15,0	15,0	5,4	2,7	9,5	19,1
Jaçanã/ Tremembé	32,5	15,0	8,7	10,0	2,5	6,2	15,0
Penha	29,8	16,8	12,9	9,0	1,3	7,7	15,5
Pirituba	27,7	14,8	9,2	9,2	1,8	7,4	18,5
Santo Amaro	28,9	18,8	2,9	8,7	7,2	13,0	17,3
São Mateus	26,2	13,7	6,2	15,0	1,2	7,5	21,2
São Miguel	35,7	10,7	7,1	17,8	1,7	3,5	12,5

Observação: os destaques em letra azul indicam as principais doenças que acometeram os entrevistados, por DRE. Não foram registrados os percentuais de quem não respondeu a questão.

Caracterização do Trabalho Desenvolvido

Como nos outros anos, os entrevistados indicam uma percepção dicotômica em relação ao seu trabalho. Caracterizam-no ao mesmo tempo como desafiador e desgastante; gratificante e burocrático; dinâmico e frustrante.

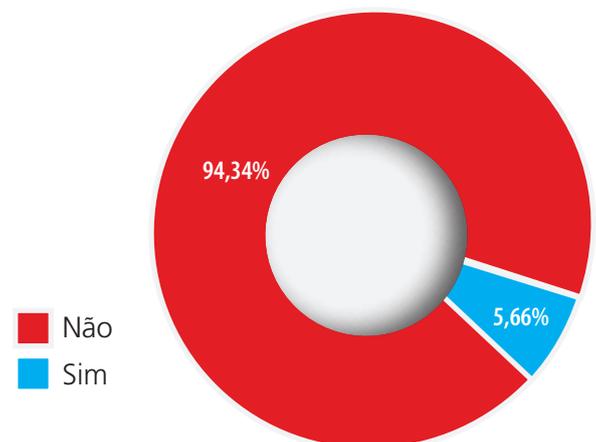
Assim, a realidade percebida continua absolutamente contraditória, algo que, como já ressaltamos em outras edições desta pesquisa, os órgãos superiores não sabem operar, superando as condições adversas e potencializando a avaliação positiva apontada por grande parte da categoria.



Ações Preventivas e Atendimento Médico

94,34% dos pesquisados não participaram de qualquer programa de prevenção de doença promovido pela administração: em 2014 o índice atingiu 96,9%. Nesta área, como se percebe, o governo municipal pouco intervém para melhorar a condição do servidor.

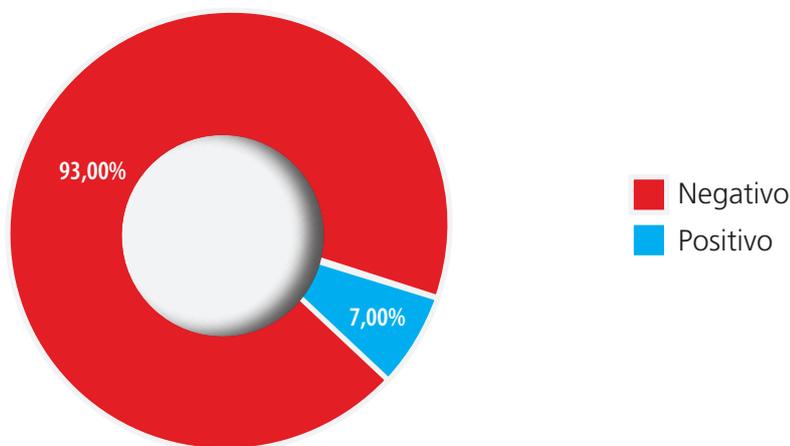
Intervenção que se faz necessária e emergencial, tendo em vista que 81,56% dos pesquisados consideram que sua saúde foi influenciada negativamente pelas condições de trabalho no último ano.





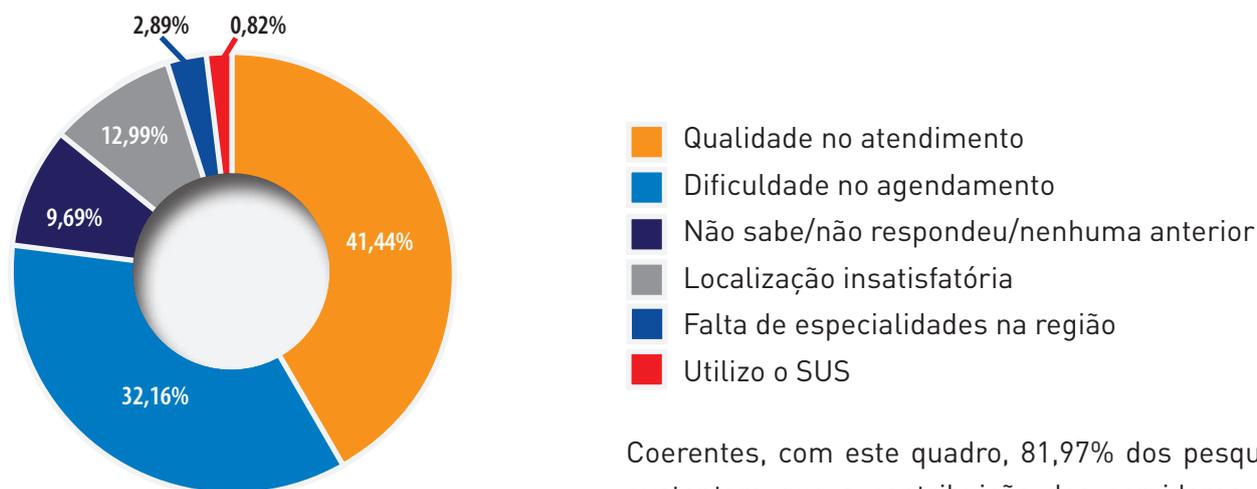
Fatores Negativos no atendimento do HSPM

Para 93,32% dos pesquisados, o serviço prestado pelo Hospital do Servidor Público Municipal - HSPM é negativo (no ano passado, o índice foi de 90,9% de avaliações negativas).



Em virtude desta avaliação negativa quase unânime, percebemos que o índice de servidores que utilizaram o hospital se mantém muito baixo: 20,4% em 2014 e 21,5% em 2015.

Os motivos para a crítica permanecem os já apontados em edições anteriores do Retrato da Rede: precariedade do atendimento, dificuldade de agendamento e localização insatisfatória. Contudo, a qualidade do atendimento, embora ainda muito criticada (41,4% das respostas negativas) avançou em relação ao ano passado (quando 67,4% apontaram como principal problema).



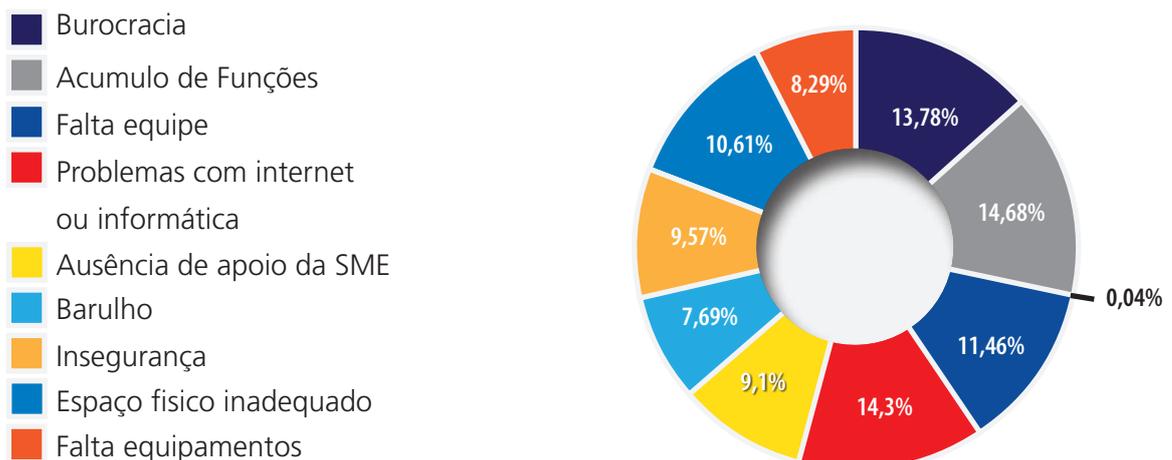
Coerentes, com este quadro, 81,97% dos pesquisados sustentam que a contribuição dos servidores para o HSPM não deve retornar.

91,85% afirmam que o prazo para atendimento na perícia médica não é adequado (em 2014, 91,2% afirmaram o mesmo) e 64,9% afirmam que a sistemática de agendamento de perícia para licença médica não é satisfatória (69,3% em 2014).

Fatores Negativos observados no local de trabalho do entrevistado

Para 81,56% dos entrevistados, a sua saúde está sendo influenciada negativamente pelas condições de trabalho, percentual muito próximo do verificado no ano passado (82,2%; sendo que em 2013 o percentual foi de 78,5%).

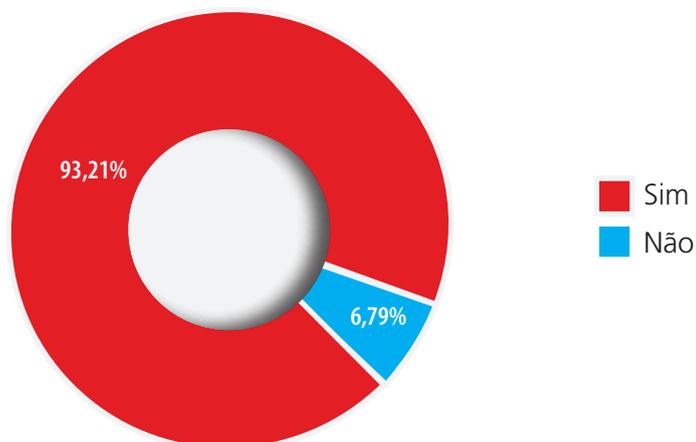
Os principais problemas destacados foram acúmulo de funções, burocracia, problemas com internet ou informática, espaço físico inadequado e falta de equipe, ilustrado no gráfico que segue:





Servidor Readaptado

93,21% dos pesquisados informam que em seu local de trabalho há servidor readaptado (em 2014 o índice foi 93,4%). Este é outro indicador de grave condição de trabalho para os profissionais da Rede Municipal de Ensino de São Paulo.

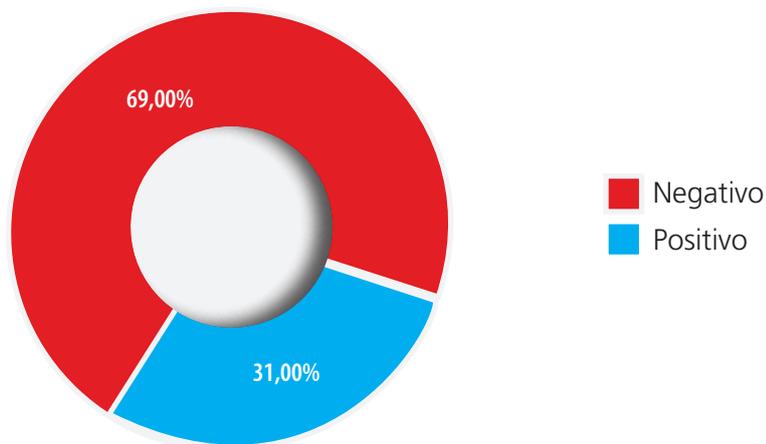


O gráfico a seguir indica como a situação é recorrente, não havendo qualquer sinal de melhora ao longo dos anos:



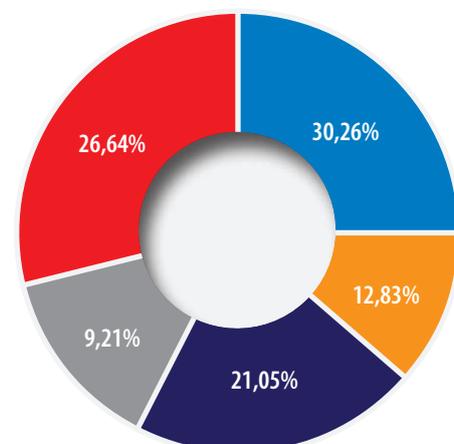
CIPA

A CIPA é apresentada ao longo dos anos como um instrumento importante para a prevenção deste quadro de adoecimento do servidor da área, mas que não corresponde às expectativas. Neste ano, a situação não é outra: embora 73,54% dos entrevistados tenham afirmado que em seu local de trabalho há CIPA instalada, 68,8% indicam que elas não funcionam a contento:



Os motivos apontados para seu funcionamento inadequado são os mesmos do ano passado: falta de treinamento, incapacidade para realizar reuniões semanais e ausência de obrigatoriedade legal para implantação de soluções indicadas. A impossibilidade de realização de reuniões semanais é apontada por 30,24% dos entrevistados, resposta coerente com outros 12,83% que indicam como motivo do não atendimento de suas funções a impossibilidade de substituir cipeiro. Assim, as duas respostas indicam total ausência de prioridade em relação ao tema, à prevenção de acidentes e melhoria das condições de segurança e salubridade. Forma-se um conjunto coerente e consistente de respostas que apresenta um cenário preocupante da gestão do trabalho, total ausência do cuidado com o servidor.

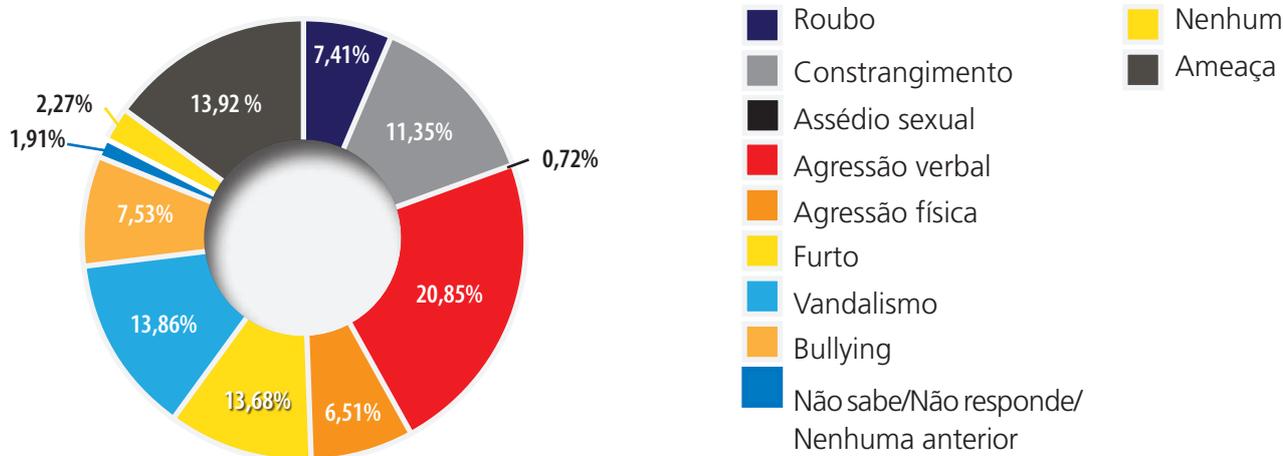
- Legislação não garante obrigatoriedade de soluções
- Não sabe/ Não responde/ Nenhuma anterior
- Falta de treinamento
- Sem condição de viabilizar as reuniões semanais
- Impossibilidade de substituir o cipeiro no horário





2. VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO

71,88% dos entrevistados consideram seu local de trabalho inseguro. Percentual que se manteve em relação ao ano anterior. Agressão verbal, furto, ameaça de agressão e vandalismo aparecem com destaque nas respostas coletadas pelo Retrato da Rede.

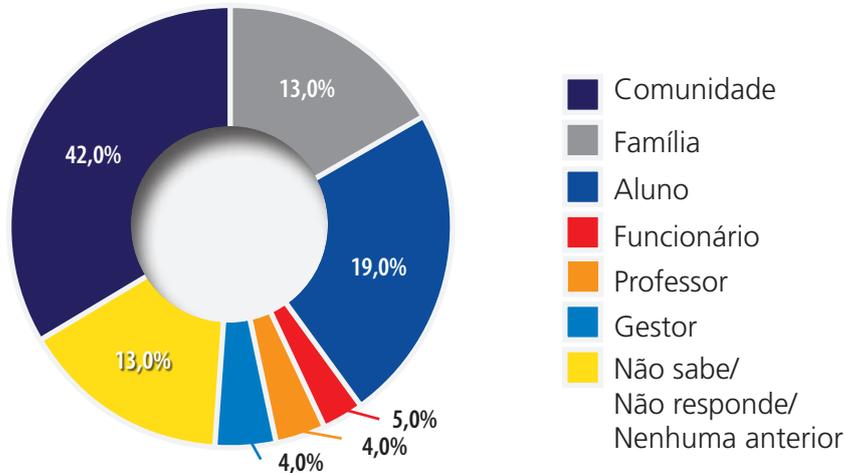


Tipificação dos casos de violência no local de trabalho, por DRE (%)

DRE	Bullying	Assédio sexual	Furto	Roubo	Ameaça	Nenhum	Agressão Verbal	Agressão física	Constrangimento	Vandalismo
Butantã	7,0	1,4	14,0	7,0	14,0	1,4	19,7	4,2	15,4	11,2
Campo Limpo	9,1	1,2	9,7	7,9	15,2	0,6	21,3	7,3	10,3	16,4
Capela do Socorro	8,0	0,8	12,5	7,1	17,8	1,7	21,4	5,3	9,8	15,1
Freguesia do Ó/Brasilândia	5,0	1,6	15,8	3,3	15,8	0,8	25,8	3,3	12,5	15,0
Guaianases	3,6	-	16,3	14,5	11,8	0,9	17,2	6,3	9,0	19,0
Ipiranga	8,5	3,5	11,5	5,6	10,6	2,3	24,1	5,6	15,6	9,2
Itaquera	9,2	0,7	12,3	4,6	15,3	3,8	22,3	6,9	13,8	9,2
Jaçanã/Tremembé	8,6	-	16,5	2,6	15,2	1,9	21,8	7,9	11,6	11,9
Penha	8,7	-	12,1	4,0	12,8	6,0	20,9	8,1	9,4	13,1
Pirituba	11,4	-	12,2	4,5	12,9	3,8	20,6	6,8	13,7	12,2
Santo Amaro	6,3	-	15,3	9,0	13,5	0,9	16,2	12,6	12,6	9,9
São Mateus	-	-	13,4	9,1	15,2	2,4	20,1	4,2	10,3	16,4
São Miguel	4,1	-	18,1	19,0	9,9	1,6	17,3	4,9	4,9	19,8

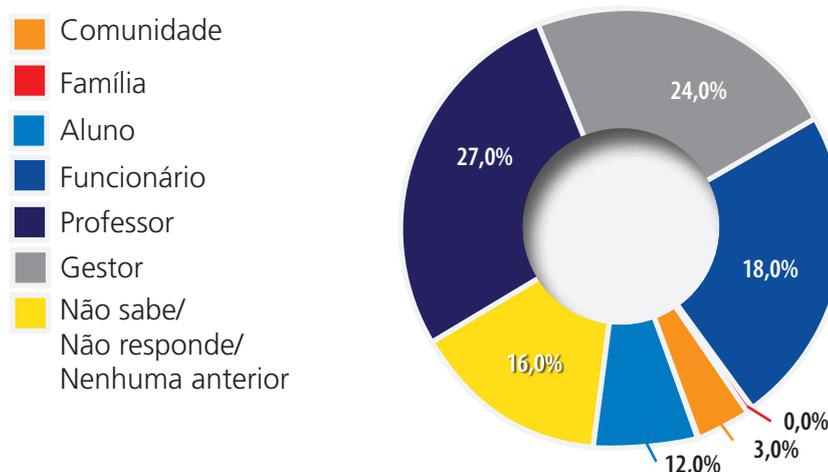
Observação: os destaques em azul indicam os principais casos de violência, acima de 15%; em azul escuro, casos com mais de 17% de registros, por DRE. Não foram registrados os percentuais de quem não respondeu a questão. Estão incluídos, como local de trabalho, as DREs e Unidades de Educação Infantil, onde nem todos os tipos de violência registrados podem ocorrer.

As comunidades do entorno escolar continuam sendo indicadas como principais agentes agressores identificados pelos pesquisados:



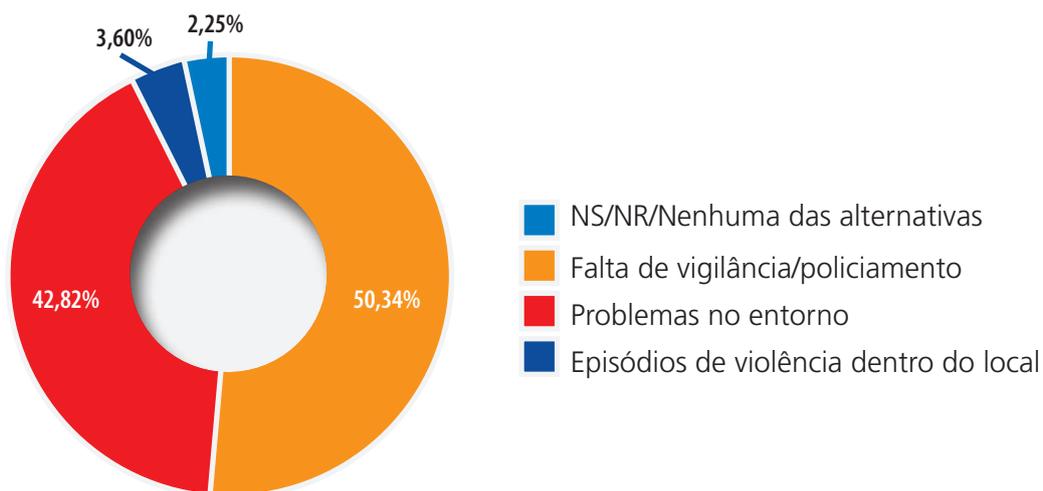
Em 41,46% das respostas, as comunidades são identificadas, índice muito superior aos 33,39% verificados pelo Retrato da Rede de 2014. Trata-se de uma situação que pode sugerir uma escalada de conflitos e perda da autoridade e reconhecimento público da escola como equipamento comunitário.

Faz-se, portanto, necessária uma determinada 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. Tal medida poderia recompor os laços de reconhecimento e solidariedade. O que não é cabível é este dado ser desconsiderado pelos órgãos superiores de gestão do sistema educacional. As principais vítimas dos atos de violência são professores (27,27% dos casos) e Gestores Educacionais (23,78%). Portanto, agentes e vítimas estão claramente identificados no Retrato da Rede 2015.

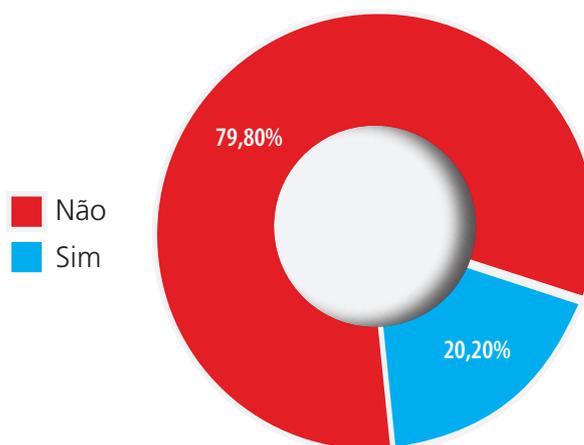




71,88% dos pesquisados consideram seu local de trabalho inseguro, índice muito próximo ao verificado em 2014 (71,67% das respostas). As principais causas são as mesmas apontadas no ano passado: ausência de vigilância/policiamento e problemas no entorno (ou seja, o entorno escolar é fonte das violências). Duas causas que estão na alçada da competência dos governos municipal e estadual. Destaca-se, ainda, que problemas com vigilância e policiamento saltaram, na percepção dos entrevistados, de 44,7% das respostas dadas em 2014 para 50,34% em 2015:



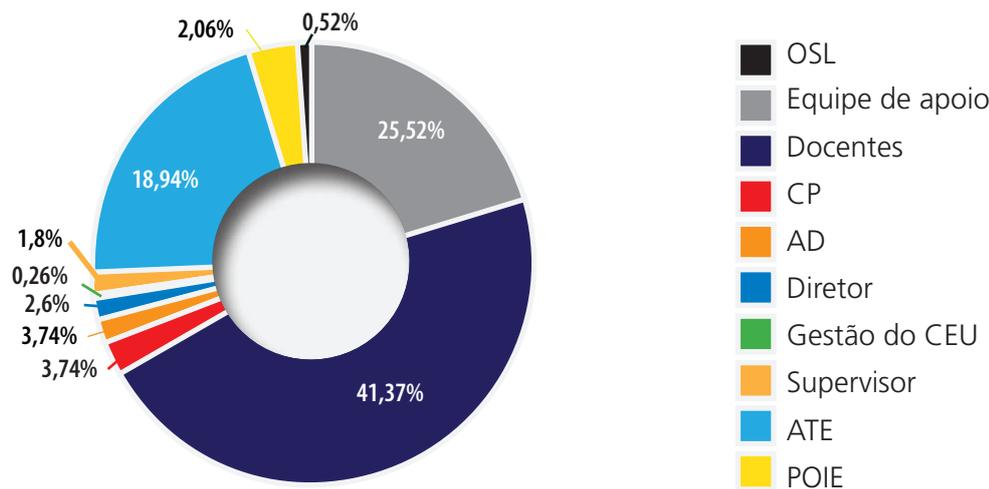
Apesar das evidências, 79% dos entrevistados afirmam que a SME ou DRE não ofereceram projetos direcionados para enfrentar ou prevenir a violência em seu local de trabalho:



3. GESTÃO DE PESSOAS

64,95% dos pesquisados indicam que no seu local de trabalho o módulo de profissionais está incompleto. Em 2014, 80% dos entrevistados apontaram módulo incompleto. Em 2013, foram 74,9%.

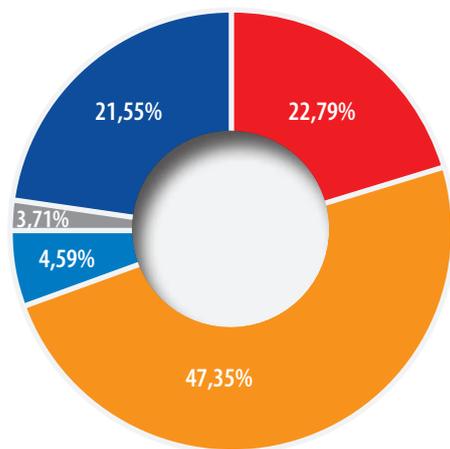
Contudo, no último ano, segundo 85,86% dos entrevistados, sua Unidade Educacional necessitou de professores além do módulo. Quase o mesmo percentual (83,92%) indica que os módulos são insuficientes.



As funções mais incompletas, indicadas pelos entrevistados, são: docentes, equipe de apoio e ATE. Destacam-se as equipes de apoio, que tiveram percentual de citações muito acima do verificado no ano passado (de 20,3% para 25,5%).

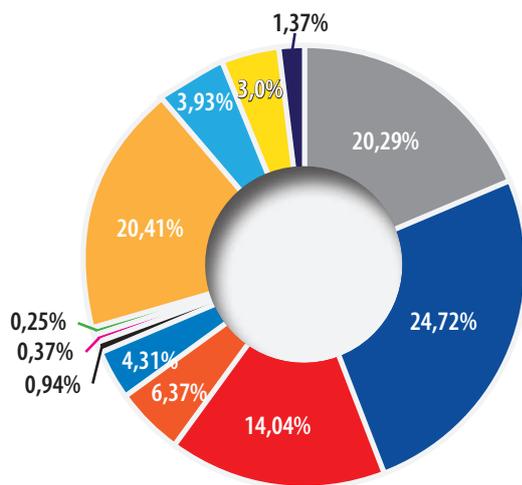
Dificuldades para contratação de Pessoal

64,33% dos entrevistados afirmam ter dificuldades para preencher os cargos e funções em seu local de trabalho. As maiores dificuldades são apontadas no gráfico apresentado a seguir. O que salta aos olhos é a falta de pessoal e a demora na tramitação do processo de contratação. Algo que não se justifica, tendo em vista que quebra toda a cadeia e a organização do trabalho nas escolas, aumentando o stress e desvios de função.



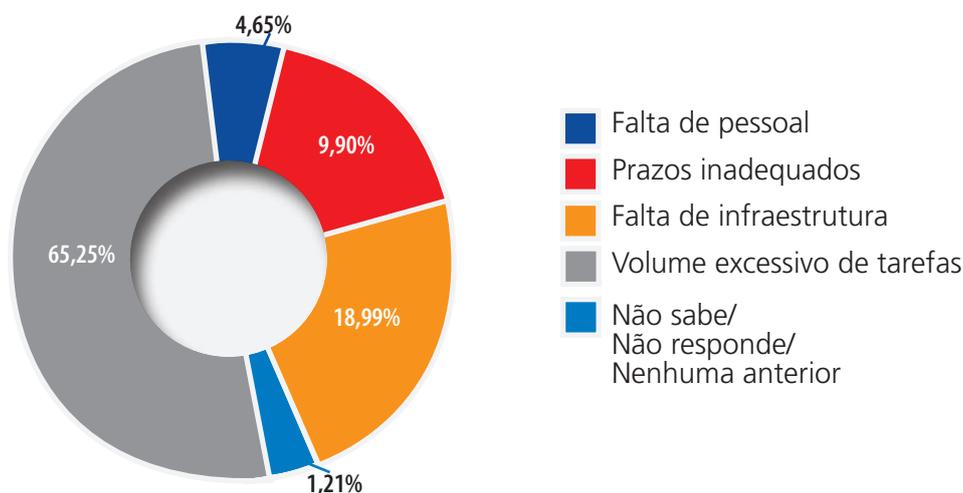
- Falta de pessoal
- Falta de anuência
- Não sabe/ Não responde/ Nenhuma anterior
- Lagislação restritiva
- Demora na tramitação

Assim, consistente com as respostas anteriores, a maioria dos entrevistados aponta como módulos que necessitam revisão urgente o corpo docente e equipe de apoio.



- ATE
- Supervisor
- POIE
- OSL
- Equipe de apoio
- Professor de módulo
- Docentes
- CP
- AD
- Nenhum
- Não sabe/ Não responde/ Nenhuma anterior
- Gestão do CEU

O volume excessivo de tarefas e falta de equipamentos se soma à ausência de pessoal nas escolas, forçando os Gestores Educacionais a levar trabalho para ser realizado em sua residência, fora do horário formal de trabalho. Revela-se, assim, a precariedade das condições oferecidas na Rede Municipal de Ensino. Este é o caso de 70,83% dos entrevistados. Os principais motivos são apontados na tabela apresentada a seguir, o que indica o caminho das possíveis soluções a serem adotadas pela gestão do sistema educacional:

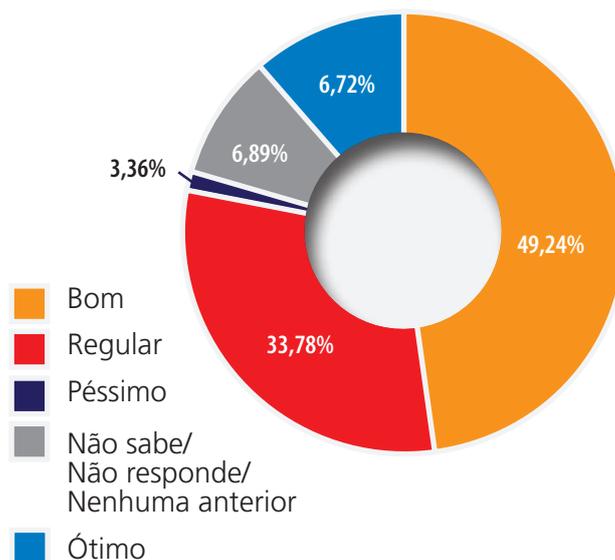


Serviços Terceirizados

Há serviço terceirizado em todas as unidades de trabalho da rede, segundo os pesquisados pelo Retrato da Rede 2015.

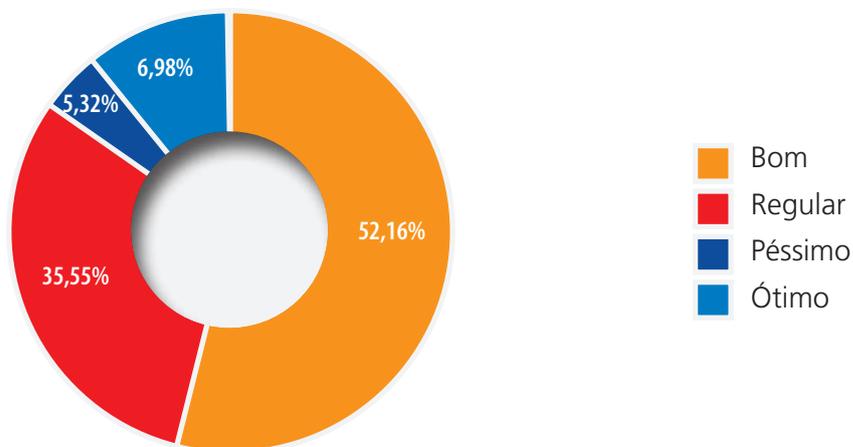
85,22% dos pesquisados informam que há serviço de vigilância em seu local de trabalho, sendo que 54,84% afirmam que é terceirizado.

Em relação ao serviço terceirizado da Merenda Escolar, a avaliação é relativamente positiva, como verificado no gráfico ao lado:

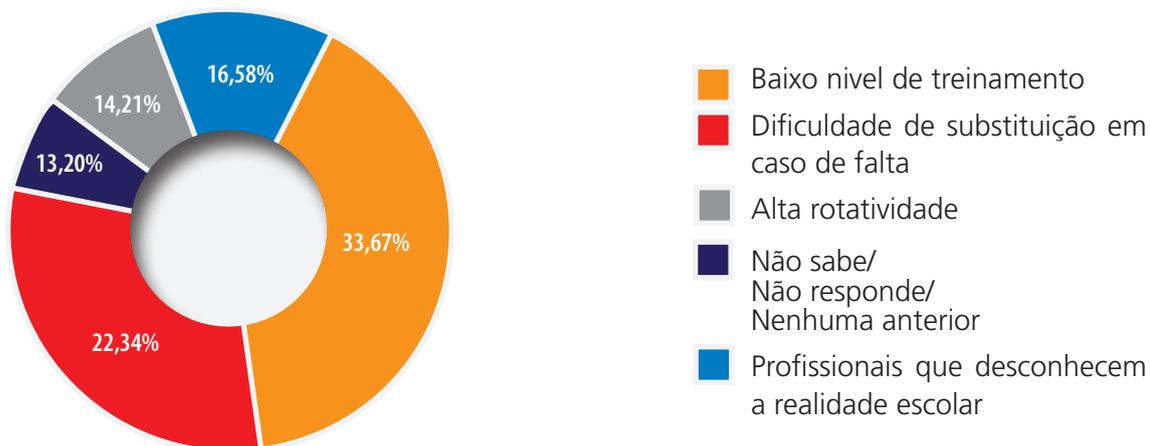




O mesmo se verifica em relação ao serviço terceirizado de Limpeza:



Contudo, o principal problema dos serviços terceirizados apontado pelos pesquisados é o baixo nível de treinamento, seguido pela dificuldade de substituição do profissional em caso de falta:

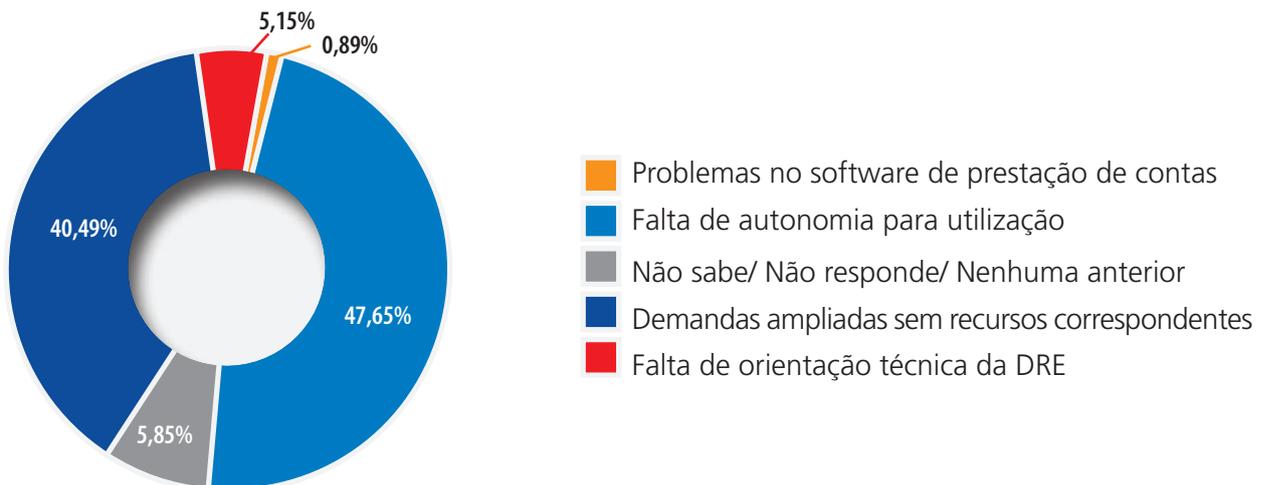


4. APOIO TÉCNICO DA SME

86,78% dos entrevistados afirmam que os recursos do PTRF recebidos são insuficientes. 93,41% não utilizam este recurso para desenvolver programas de formação.

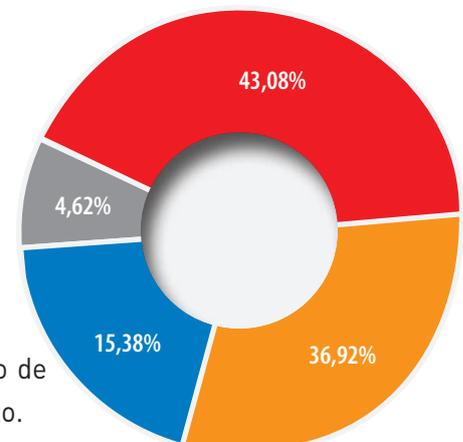
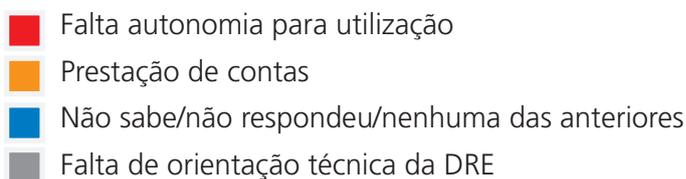
70,56% afirmam que sentem dificuldades para gerenciamento da PTRF, percentual muito próximo do verificado em 2014 (68,9%).

Os motivos são repisados, ano a ano, destacando-se a falta de autonomia para o uso do recurso (a sempre tutela estatal para com os servidores) e demandas ampliadas sem recursos correspondentes:



É perceptível a consistência das respostas dos entrevistados no que tange ao excesso de demandas de trabalho e ausência de suporte ou apoio institucional. Em diversas questões, as respostas se alinham e convergem para a apresentação deste cenário.

85,64% dos entrevistados afirmam que os recursos de adiantamento bancário são insuficientes e metade (50,75%) indicam dificuldades para seu gerenciamento. Novamente, a falta de autonomia para sua utilização é apontada como principal causa da dificuldade, seguida pela prestação de contas considerada extremamente complexa e burocrática:



A situação se repete quando questionados a respeito do gerenciamento de outras receitas: 67% afirmam sentir dificuldades para seu gerenciamento.

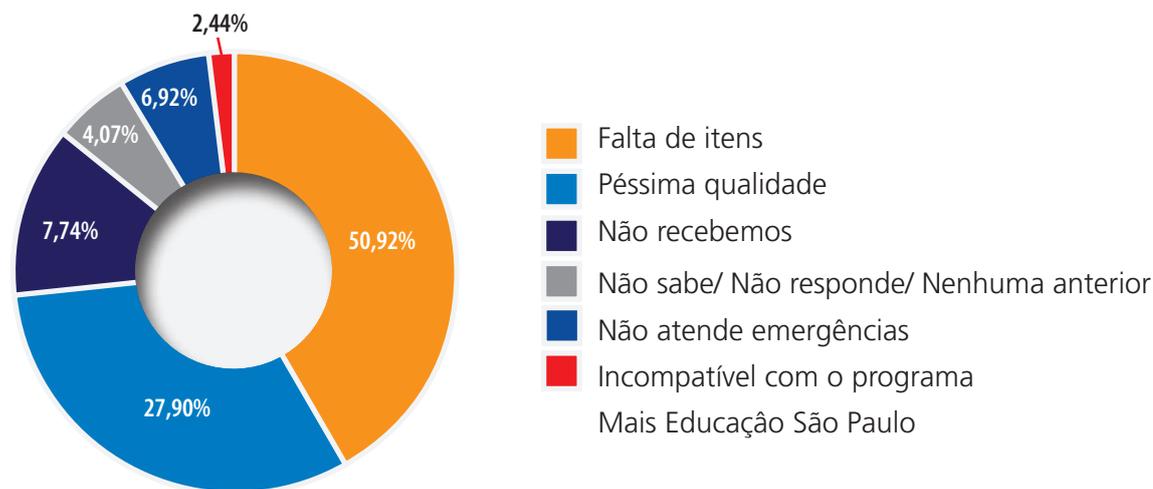


Material de Consumo

A falta de escuta dos órgãos superiores da capital paulista leva a erro de compra de material de consumo. Para 75,34% dos entrevistados, o material de consumo oferecido é inadequado e para 82,75% é insuficiente. Algo que poderia ser facilmente superado se existisse um instrumento de consulta online junto aos gestores das unidades de educacionais.

Material Didático

Para 79,39% dos entrevistados, o material didático enviado para os locais de trabalho é inadequado. Os principais problemas são indicados na tabela apresentada a seguir:

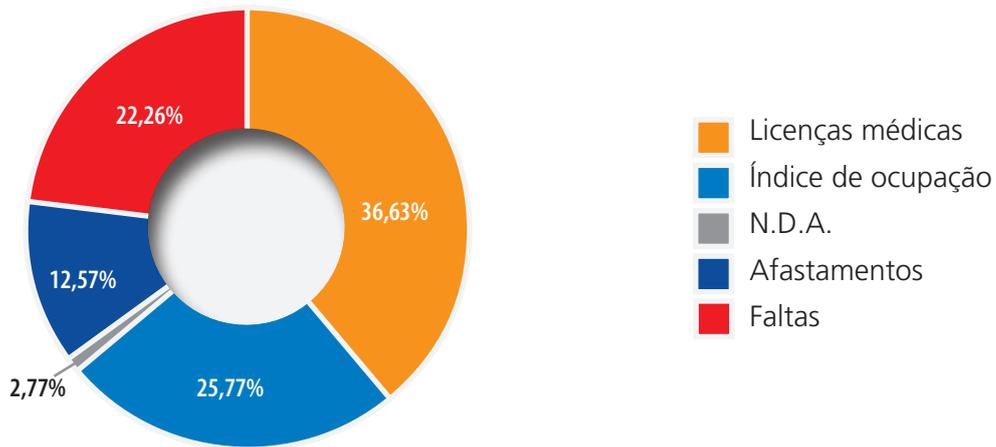


Novamente, verifica-se a ausência de interlocução dos órgãos centrais de aquisição com as Unidades Educacionais, característica que tipifica a “departamentalização em silos” das estruturas burocráticas mais inflexíveis. A lacuna em relação a itens, principal crítica dos entrevistados, constitui-se numa nítida ilustração da lógica verticalizada de tomada de decisões.

Prêmio de Desempenho Educacional

A crítica aos critérios empregados pelo Prêmio de Desempenho Educacional continua generalizada na categoria: 90,02% sugerem que são insatisfatórios.

A principal crítica é a inclusão de licenças médicas como critério de avaliação. A série histórica do Retrato da Rede indica que tal critério não se sustenta como distinção de bom desempenho. Esta edição do Retrato da Rede, em especial, indica que as licenças médicas poderiam ser minimizadas com políticas voltadas à saúde do trabalhador.



O índice de ocupação, relação entre a capacidade de atendimento da Unidade e o número de alunos efetivamente atendidos não é da governabilidade da Unidade Educacional, uma vez que as matrículas são efetivadas pelo sistema.

Avaliação de Desempenho

Novamente, os critérios da Avaliação de Desempenho em suas dimensões individual e institucional são reprovados por 80,94% dos entrevistados. No ano passado, 86,3% já haviam considerado que tais critérios eram insatisfatórios. Quanto à dimensão individual o grupo sugere a reformulação da avaliação dos Gestores imediatos, e da avaliação pelos integrantes da equipe de trabalho.

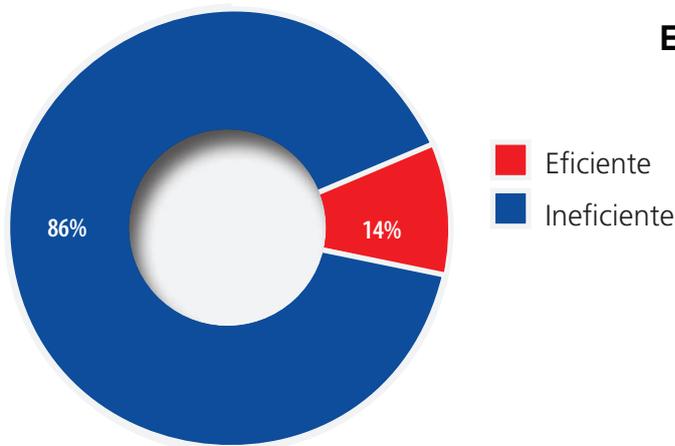


Quanto à dimensão institucional sugere a reformulação de avaliação das condições de trabalho e do resultado do trabalho/metras.

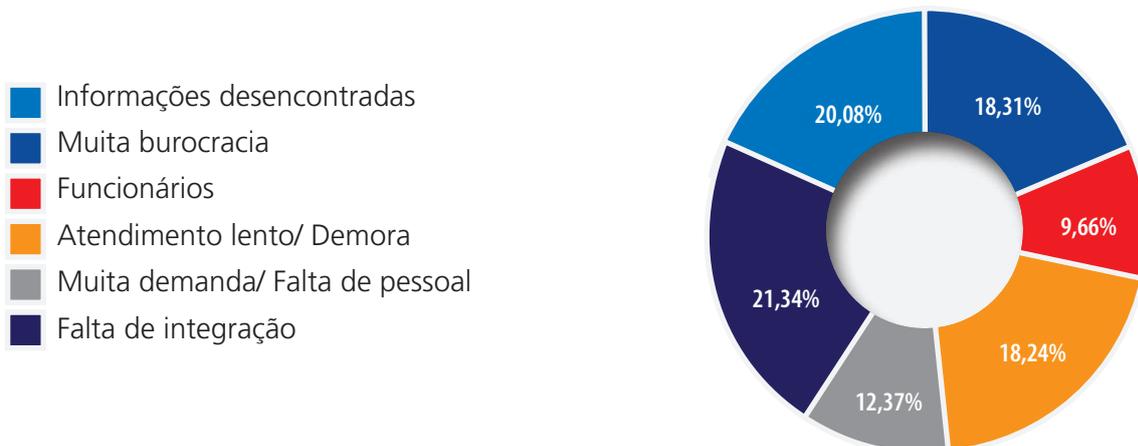


Atendimento da Secretaria Municipal de Educação

86,17% dos entrevistados consideram o atendimento dos órgãos da SME como insatisfatório.



A falta de integração, outro indicador de “departamentalização em silos” das tradicionais estruturas burocráticas, é a crítica mais frequente dos entrevistados. Os outros itens mais citados são resultantes desta lógica: atendimento lento e informação desencontrada, em que cada departamento central se relaciona com a Unidade Educacional, sem qualquer uniformização de conduta entre outros departamentos centrais, criando um fluxograma matricial que descarrega múltiplas e, não raro, desencontradas orientações para as unidades de execução).



Educação Inclusiva

85,86% dos entrevistados informam que suas unidades de trabalho atendem educandos deficientes. Em 2014 o percentual de respostas afirmativas foi de 81% e em 2013 foi 76,3%, o que indica uma evolução significativa deste atendimento.

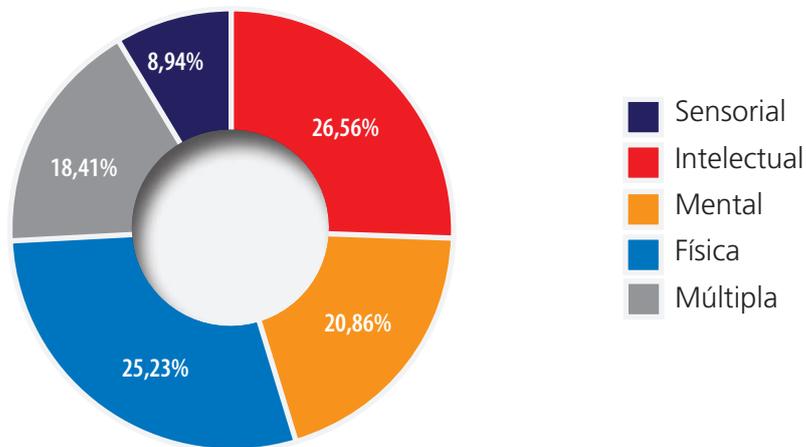
Contudo, os profissionais da rede continuam sem apoio governamental nesta área. Esta é a resposta de 70,33% dos entrevistados.

A tabela a seguir indica que, com exceção do ano de 2013 onde há uma inflexão, a rede aponta crítica crescente à ausência de atendimento e apoio pela SME:





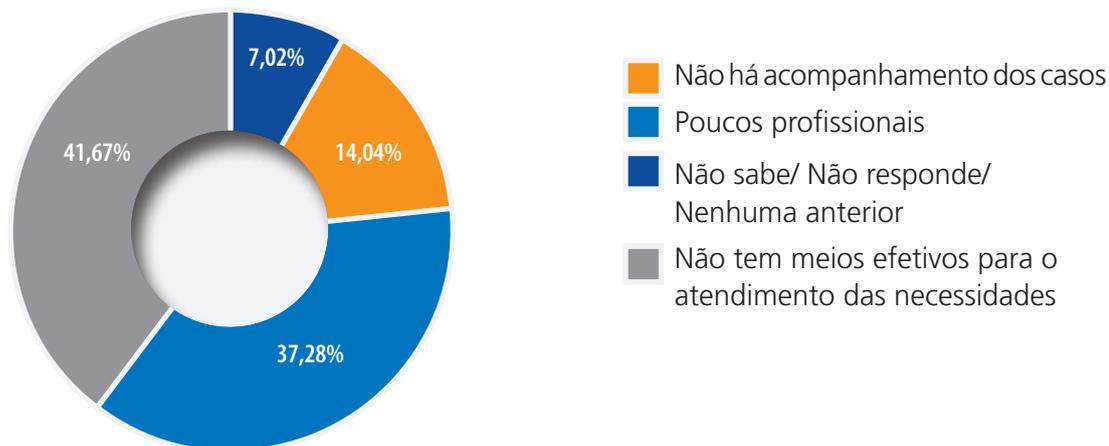
Os principais casos atendidos são apresentados a seguir:



As duas principais críticas se referem à ausência de cuidador especializado, 52,89% e atendimento médico multidisciplinar, 25,79%.

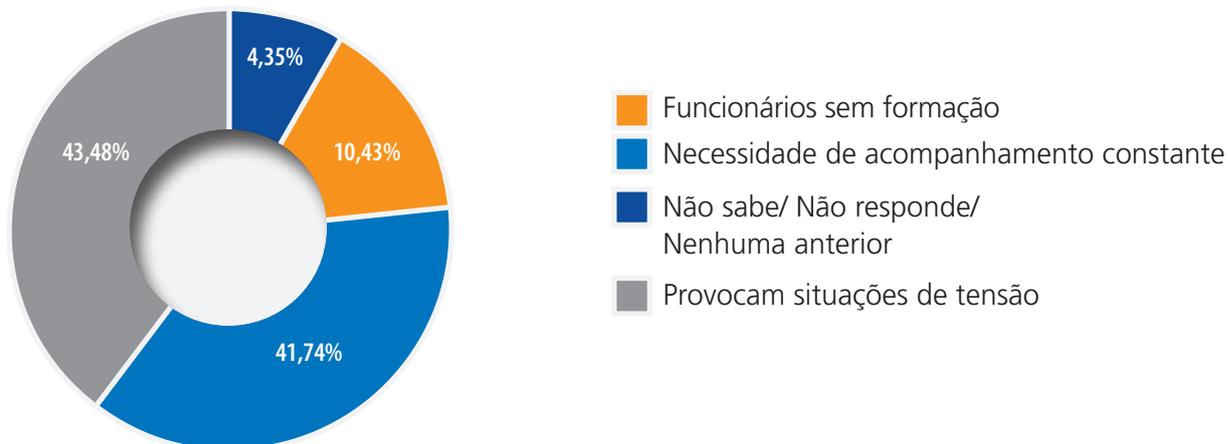
CEFAI

55,60% afirmam que não recebem acompanhamento regular do Centro de Formação e Acompanhamento à Inclusão (CEFAI). Para os que recebem acompanhamento regular, 86,96% consideram-no insatisfatório. Os principais problemas apontados são: não tem meios efetivos para o atendimento das necessidades e número reduzido de profissionais.



Liberdade Assistida

76,36% dos entrevistados afirmam que no seu local de trabalho há casos de adolescentes em Liberdade Assistida (LA). Este atendimento interfere na rotina de trabalho, para 69,08% dos entrevistados, em virtude da necessidade de acompanhamento constante e situações de tensão geradas no interior das escolas.

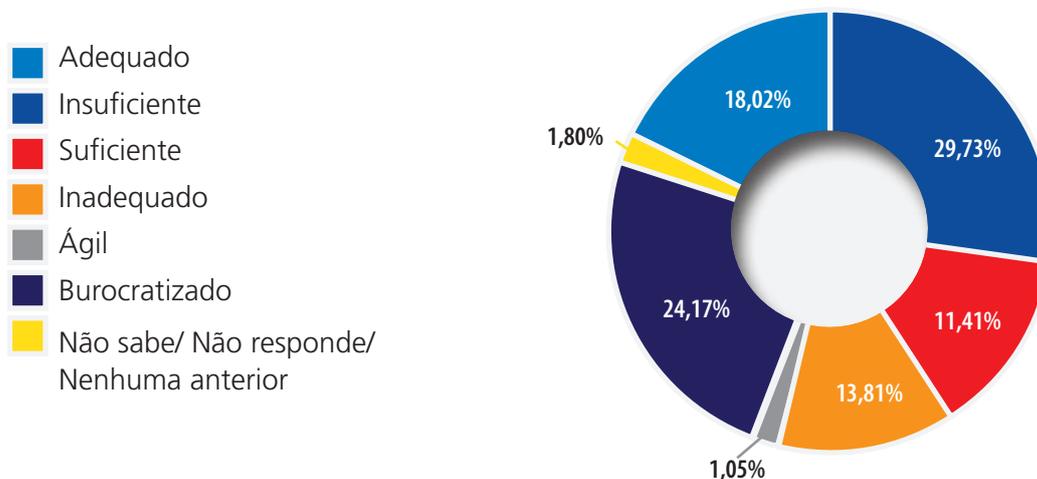


A despeito deste atendimento específico, 96% dos entrevistados cuja unidade atende LA afirmam não receber apoio de qualquer natureza para desenvolvimento deste trabalho.

Transporte Escolar

67,23% contam com transporte escolar gratuito.

Os entrevistados caracterizam o serviço prestado como insuficiente e burocratizado.



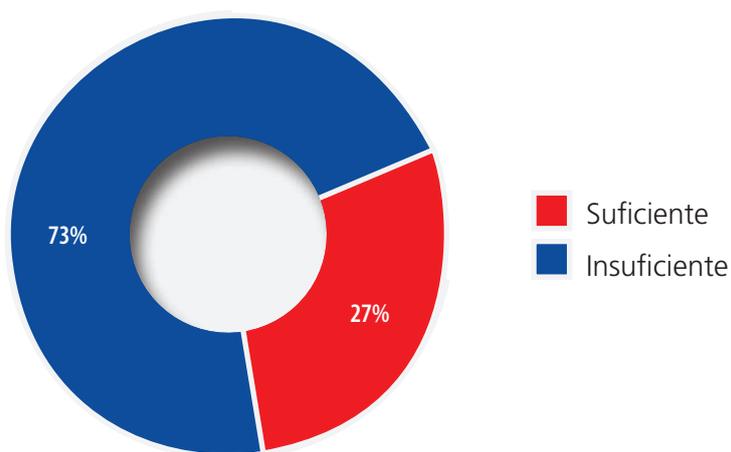


Atendimento das DREs

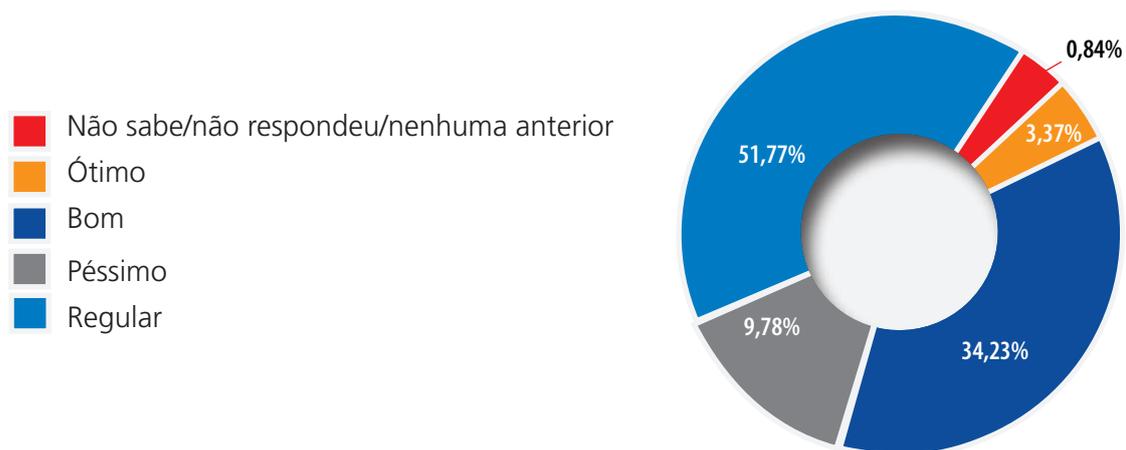
DOT-P

A grande maioria dos entrevistados avalia que a atuação da DOT-P em sua DRE é insuficiente para orientar as ações pedagógicas:

Atuação DOT-P



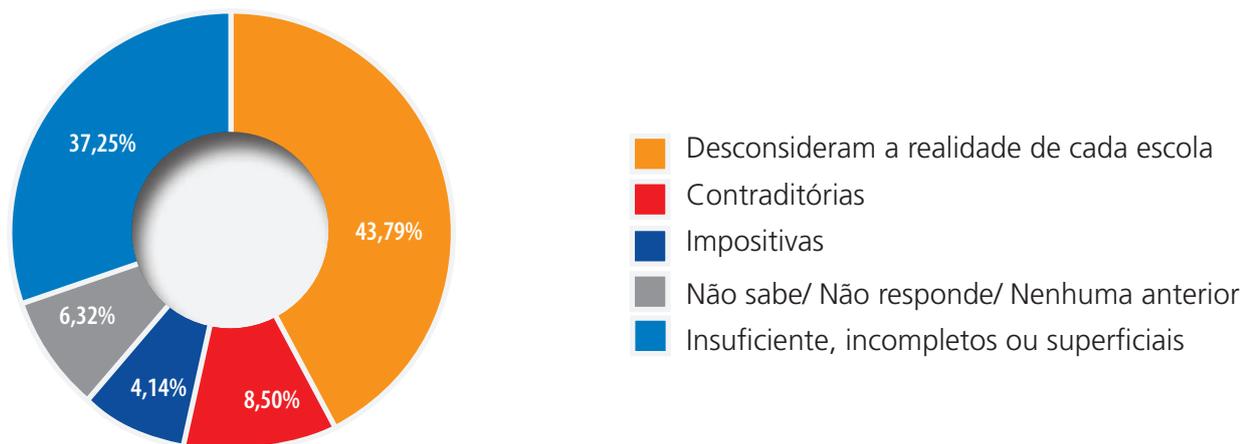
Contudo, a avaliação sobre sua atuação é relativamente positiva:



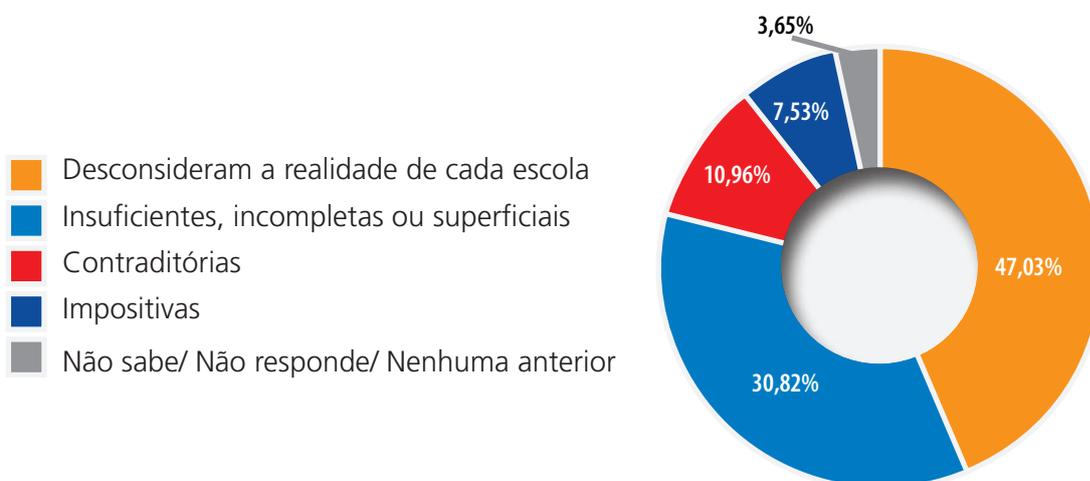
Programas e projetos de SME

A crítica mais aguda reside nas orientações curriculares que a SME oferece, distantes das necessidades dos Projetos Pedagógicos específicos das Unidades Educacionais, revelando, mais uma vez, a ausência de escuta e interação na comunicação entre os órgãos de apoio e os de execução

Problemas apontados nas orientações curriculares



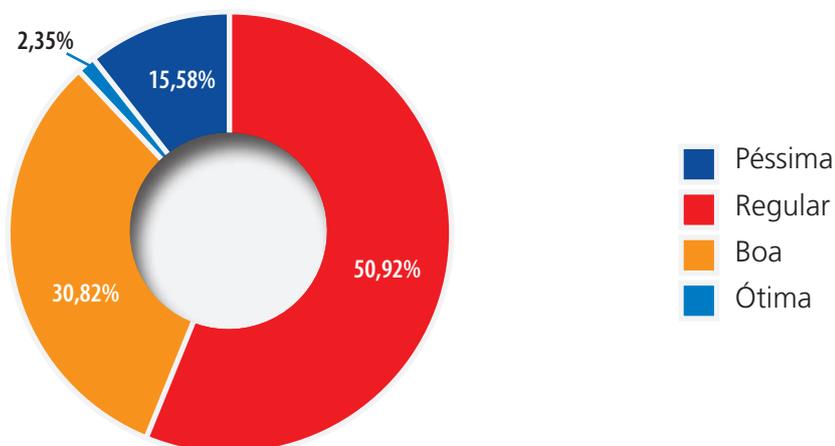
Finalmente, parte significativa dos entrevistados avalia negativamente os projetos/programas de SME para a Educação de São Paulo, por considerá-los distantes da realidade das escolas, insuficientes, incompletos ou superficiais.





5. AMBIENTE FÍSICO E EQUIPAMENTOS

O prédio do local de trabalho dos entrevistados é avaliado positivamente – como no ano passado – por mais de 80% dos entrevistados.

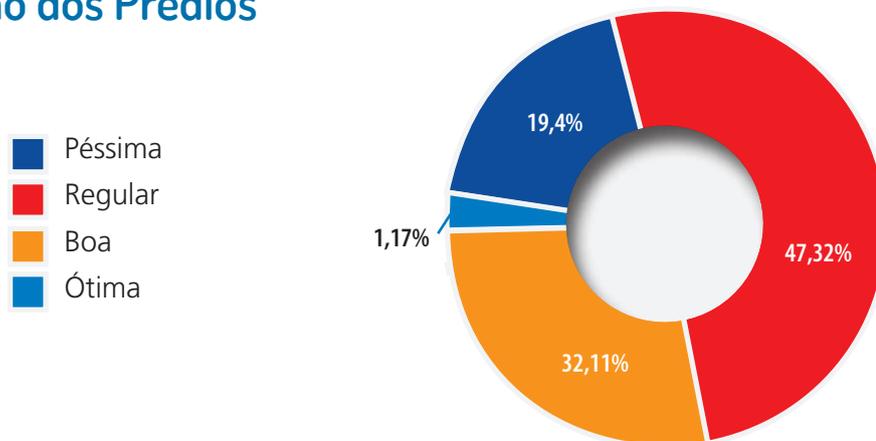


A avaliação também é positiva em relação às condições do mobiliário (91,28% de avaliações “bom” e “regular”), ventilação dos prédios (79% de respostas “boa” e “regular”), instalação elétrica (72%), instalação hidráulica (78%), escadas (77%), corrimão (81%), portas e janelas (85%), telhados (72%), piso (87%) e pintura (80%).

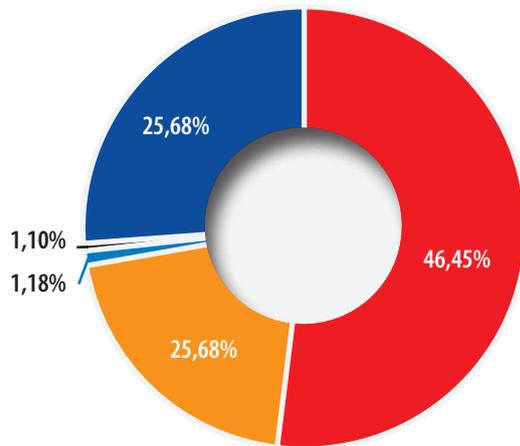
Acústica (62%) e Quadras (52%), contudo, apresentam os menores percentuais de avaliação positiva. Quadras receberam 10,48% de avaliações que as consideraram em péssimas condições e a acústica recebeu a mesma avaliação negativa por 37,8% entrevistados.

63,78% dos locais pesquisados não possuem elevador, fator negativo para acessibilidade, mas aqueles cujo local de trabalho possui, avaliam-nos como regulares ou em boas condições.

Ventilação dos Prédios

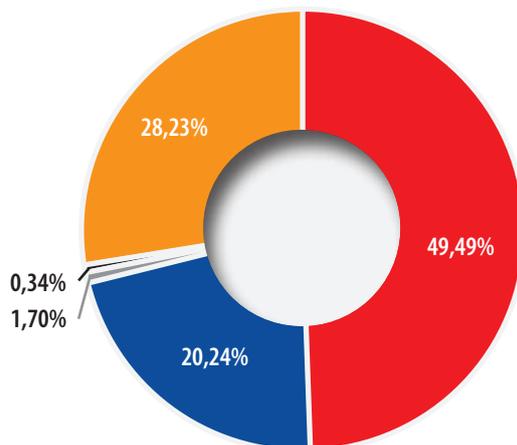


Instalação elétrica



- Péssima
- Regular
- Boa
- Ótima
- Não sabe/ Não responde/ Nenhuma anterior

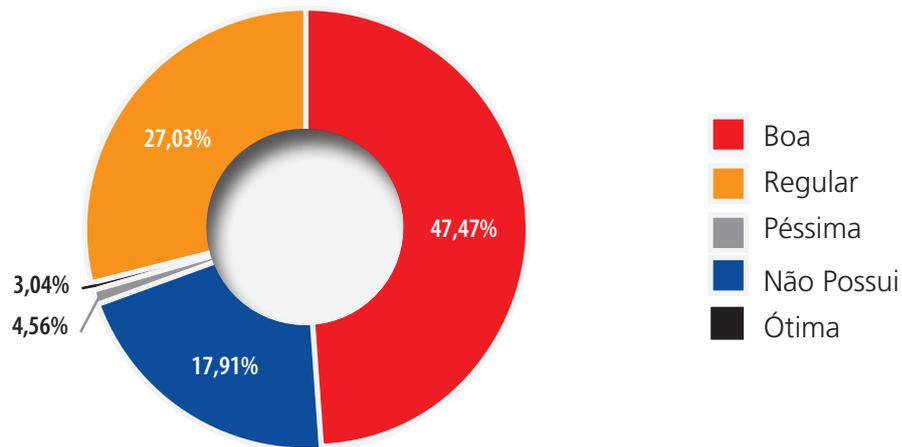
Instalação hidráulica



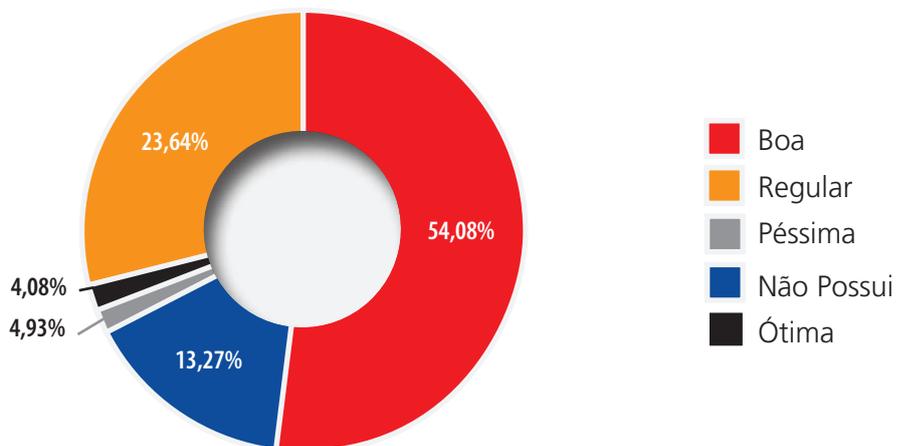
- Boa
- Regular
- Péssima
- Não sabe/ Não responde/ Nenhuma anterior
- Ótima



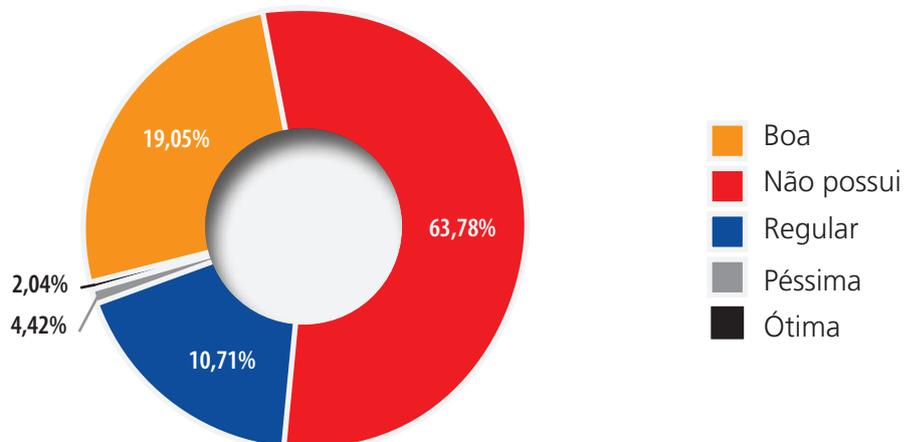
Escadas



Corrimão

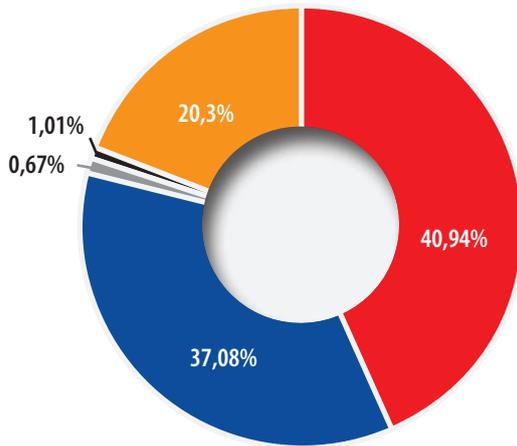


Elevador



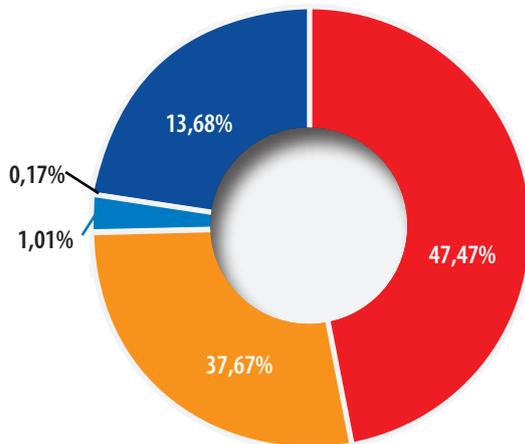


Acústica



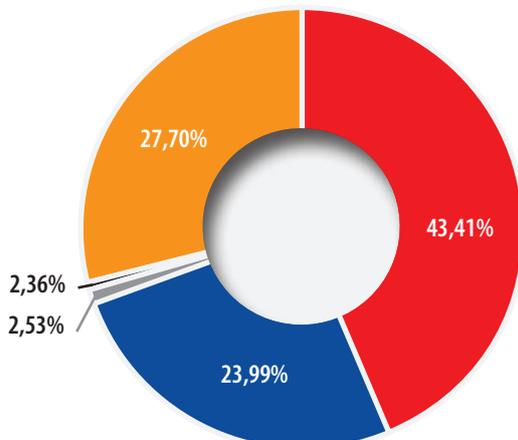
- Boa
- Regular
- Pésima
- Não possui
- Ótima

Portas e janelas



- Pésima
- Regular
- Boa
- Ótima
- Não sabe/ Não responde/ Nenhuma anterior

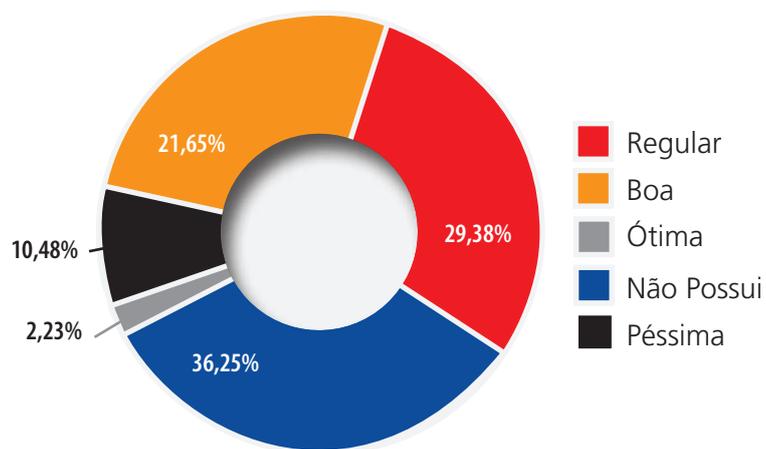
Telhado



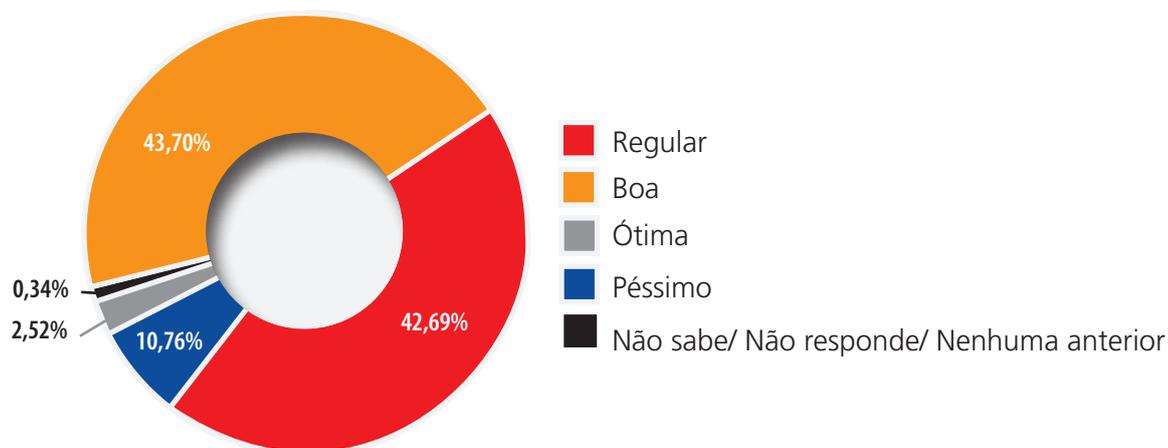
- Boa
- Regular
- Pésima
- Não possui
- Ótima



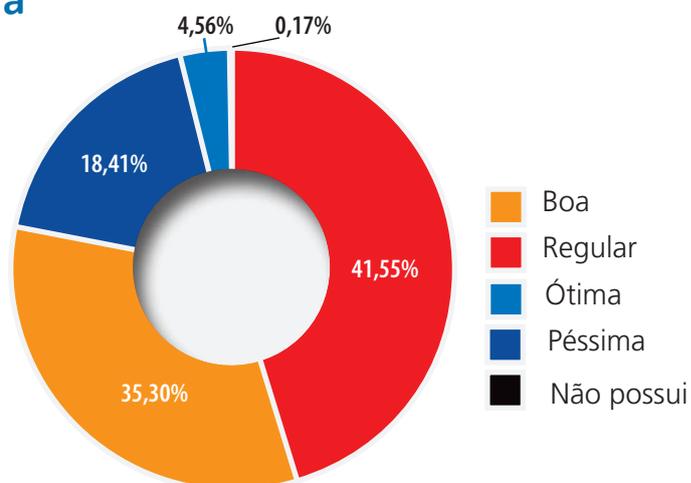
Quadra



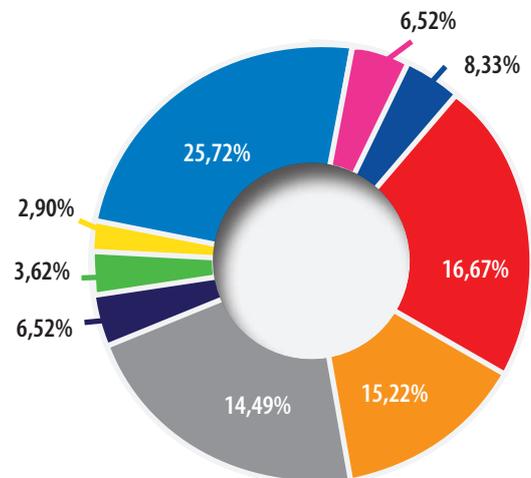
Piso



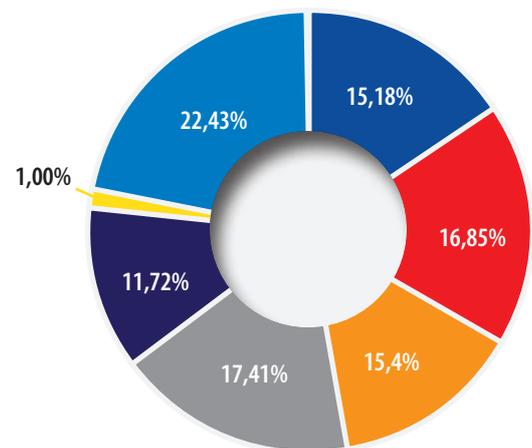
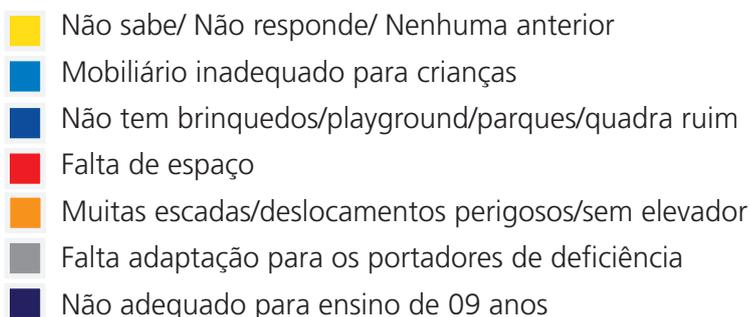
Pintura



42,35% dos entrevistados afirmaram que seu local de trabalho passou por reformas no último ano, superior ao verificado em 2014 (32,5% das respostas do ano passado). Justamente as quadras, que apresentam avaliação negativa em relação à sua condição, foram citadas por apenas 2,9% dos entrevistados.



Para 57% dos entrevistados, os prédios e equipamentos são inadequados para a faixa etária dos alunos. Mesas, cadeiras e equipamentos ofertados apresentam dimensões descabidas, não há adaptações para portadores de deficiências e as salas de aula possuem dimensões inadequadas para as atividades didáticas específicas e definidas em planejamento (o que poderia ser facilmente incorporado pelo departamento de compras da SME).

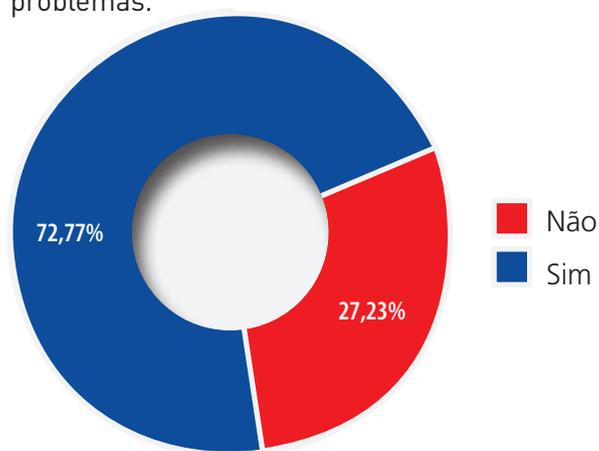




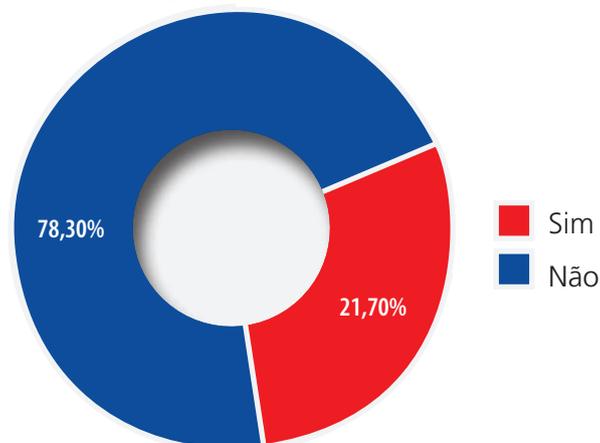
59,83% avaliam que os acessos e equipamentos não atendem portadores de deficiências, elevador, rampa, corrimão, banheiro e mobiliário são inadequados ou inexistentes, 45,76% afirmam que sua unidade escolar não possui equipamentos de infraestrutura para o desenvolvimento do seu Projeto Pedagógico. Dados de grande relevância e gravidade porque se chocam com a finalidade do equipamento público. As principais deficiências de infraestrutura apontadas são: ausência de equipamentos e brinquedos para desenvolver atividades com crianças e copiadora.

Entorno Escolar

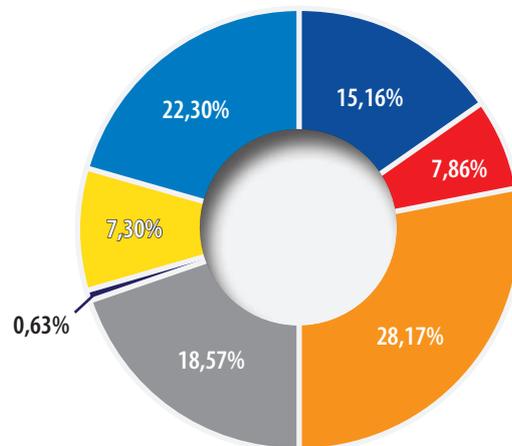
72,77% dos entrevistados afirmam que ambiente físico no entorno do seu local de trabalho apresenta problemas.



Informática



Os principais problemas apontados são: insegurança, acúmulo de lixo ou entulho, sob cuidados da Prefeitura e ausência de área de lazer. Este último item está diretamente relacionado ao projeto pedagógico das escolas.



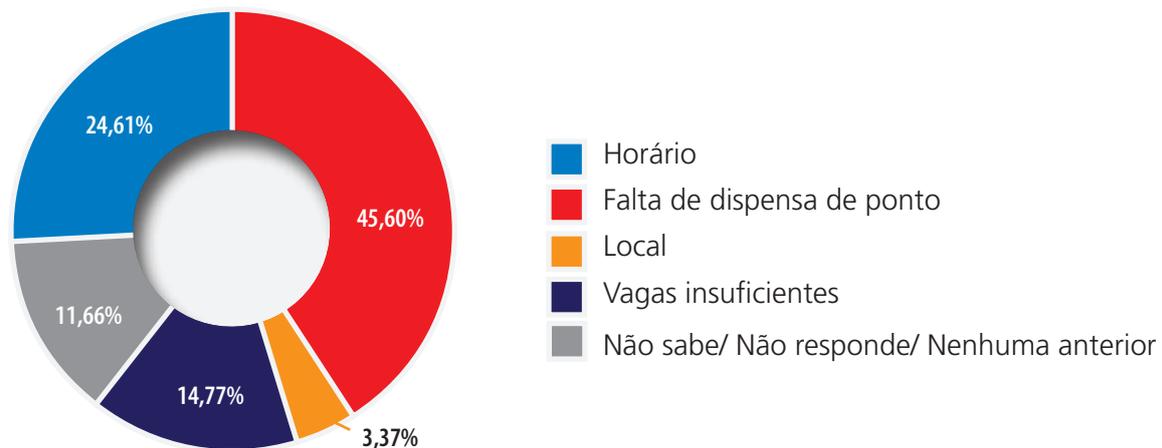
- Ruas esburacadas/ Asfalto ruim/ sem sinalização/ estreita/ sem iluminação
- Enchentes/ alagamentos/ corrego sem proteção
- Falta de segurança/ violência/ assalto/ drogas
- Falta de brinquedos/ Área de lazer
- Não sabe/ Não responde/ Nenhuma anterior
- Muito barulho
- Acúmulo de lixo/ entulho/ mato/ ratos/ mosquitos

78% dos entrevistados afirmam que seu local de trabalho não possui equipamentos de informática em número suficiente. 75,9% indicam que os equipamentos disponíveis não são atualizados e não funcionam adequadamente.

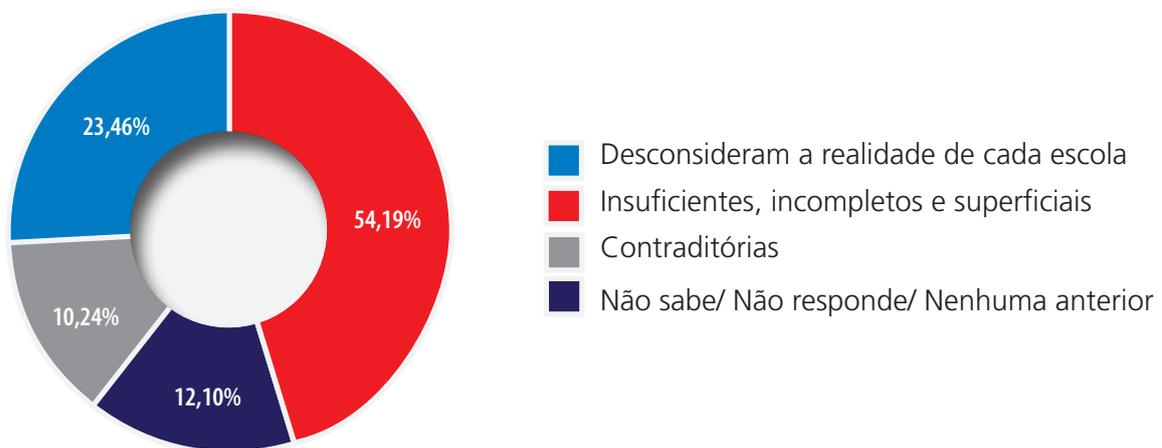
Finalmente, 77,18% afirmam que a Assistência Técnica na área de informática não presta serviços ágeis e eficientes.

6 - CAPACITAÇÃO

41% dos entrevistados afirmaram que a Administração Municipal não ofereceu cursos na sua área de atuação. Para os que participaram dos cursos oferecidos pela administração municipal, 67,35% afirmam que os requisitos não favoreceram sua participação, em especial, em virtude da falta de dispensa do ponto, o que evidencia contradição grave na política de desenvolvimento humano.



Consistente com as observações anteriores, 86,63% dos entrevistados afirmam que os cursos/palestras/seminários/congressos oferecidos pela administração no último ano não contemplaram as necessidades dos Gestores, porque foram incompletos, insuficientes ou superficiais e, este é um dado recorrente na relação com os órgãos superiores de São Paulo, porque desconsideraram a realidade das escolas.



Finalmente, 76,6% dos entrevistados afirmaram que no ano anterior a administração não ofereceu bolsa para Gestores Educacionais participarem de cursos de pós-graduação.



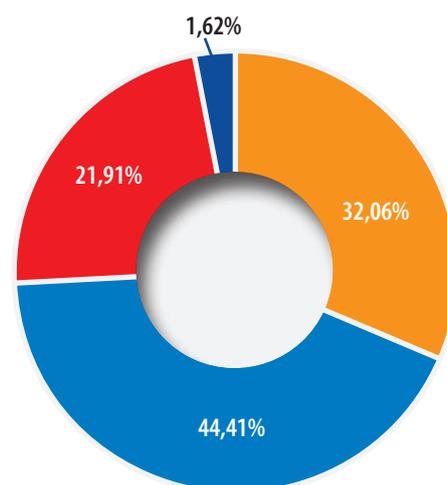
POLÍTICAS PÚBLICAS

58,33% dos entrevistados afirmam que a dinâmica adotada para o Programa Leve-Leite interfere na rotina da U.E. Em 2014, o percentual foi pouco maior, atingindo 60,8% das respostas. Contudo, o índice continua elevado e sugere que a administração pública não elaborou alternativas para este problema na gestão escolar. O mesmo ocorre no que tange à dinâmica adotada para a distribuição de uniformes (indicada por 66,95% dos entrevistados) e distribuição de kit escolar (66,31% das respostas).

Os entrevistados se queixam da reclamação dos pais e mobilização de funcionários (envolvendo desvios de função) na execução do Leve-Leite, distribuição de uniformes e do kit escolar, indicando a falta de planejamento central para execução desses programas o que exige dos gestores das unidades escolares improvisações que aumentam a tensão com pais e no relacionamento com o corpo de funcionários.

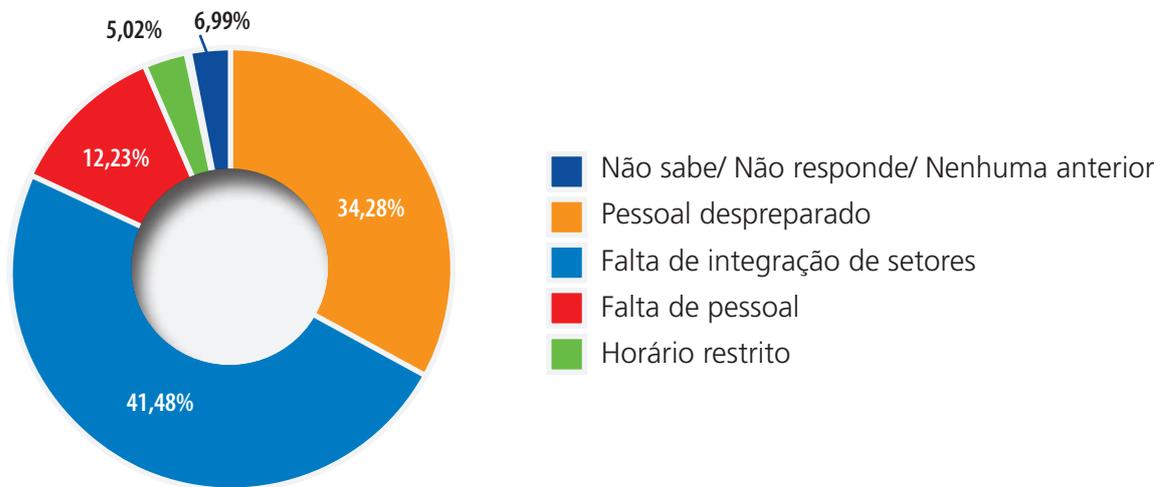
Problemas na execução do Programa Leve Leite

- Não sabe/ Não responde/ Nenhuma anterior
- Mobilização de funcionários
- Reclamação de pais
- Desvio de função

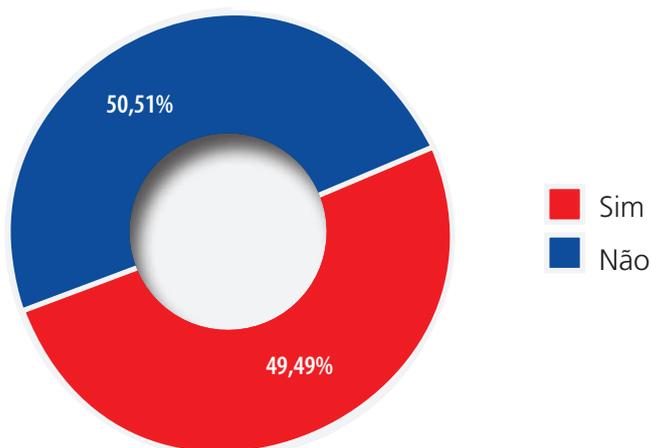


Como o atendimento das DREs não atende as necessidades das unidades escolares (opinião de 67,57% dos entrevistados, normas, exigências e demandas são despejadas com frequência às U.Es. sem que se forme alguma rede de apoio efetiva para sua execução.

No caso do atendimento das DREs, a fragmentação de setores e o despreparo técnico (ver tabela apresentada a seguir) revelam problemas estruturais da SME.



Atendimento de Demanda nas Unidades Escolares

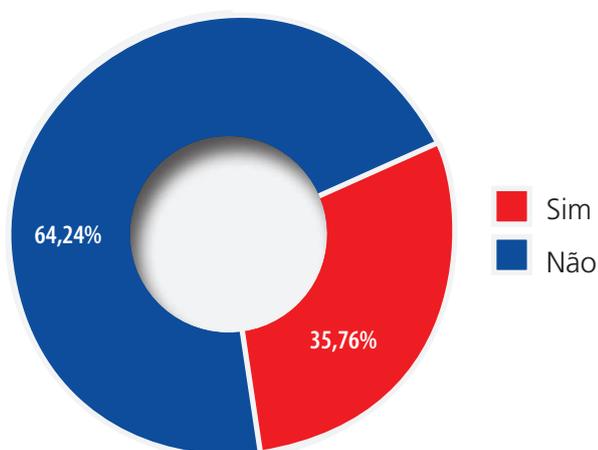


Em relação à demanda escolar 50,51% dos entrevistados afirmam que não houve atendimento.

Quando inquiridos a informar se o número de alunos em turmas e/ou grupos tal como definido pela Portaria de Matrícula é observado, 35,76% dos entrevistados informam que o número é superior ao definido em norma.

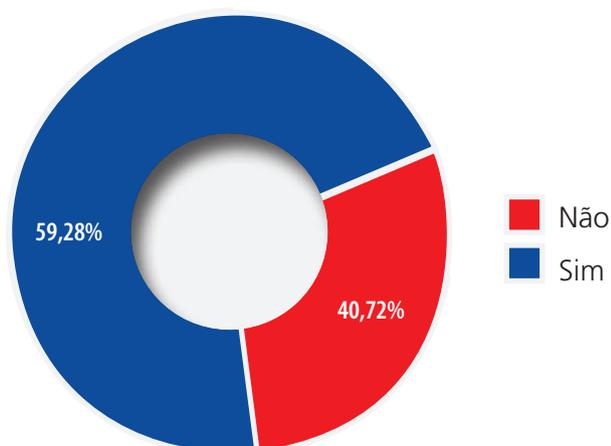


Número de alunos superior ao definido pela portaria de matrícula

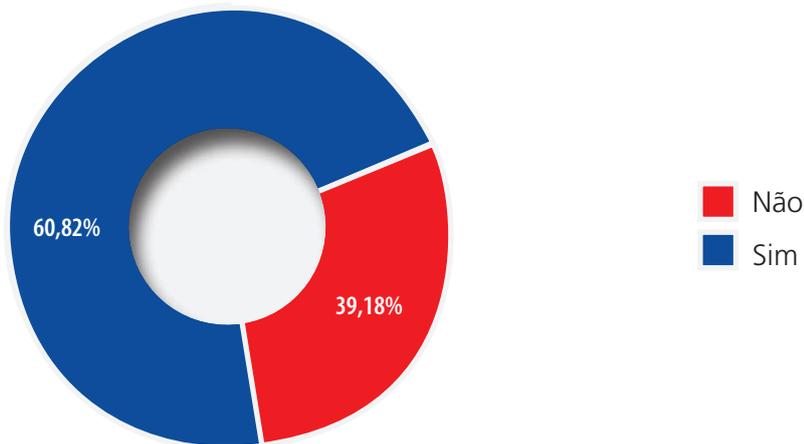


Assim, a implementação do programa de reorganização curricular e administrativa (Mais Educação São Paulo), instituído pelo decreto 54.452/2013, trouxe problemas para as escolas (opinião de 44,92% dos entrevistados). Parte significativa dos profissionais de base encontra dificuldades no funcionamento da APM (opinião de 59,28% dos entrevistados), também encontram dificuldades no funcionamento do Conselho de Escola (60,82% das respostas) e dificuldades na organização dos horários coletivos (40,92% das respostas). Mesmo sendo dificuldades registradas, ano após ano, em toda série histórica do Retrato da Rede, não são superadas porque os órgãos superiores não dialogam com a realidade concreta daqueles que efetivamente executam a estratégia por eles definidas.

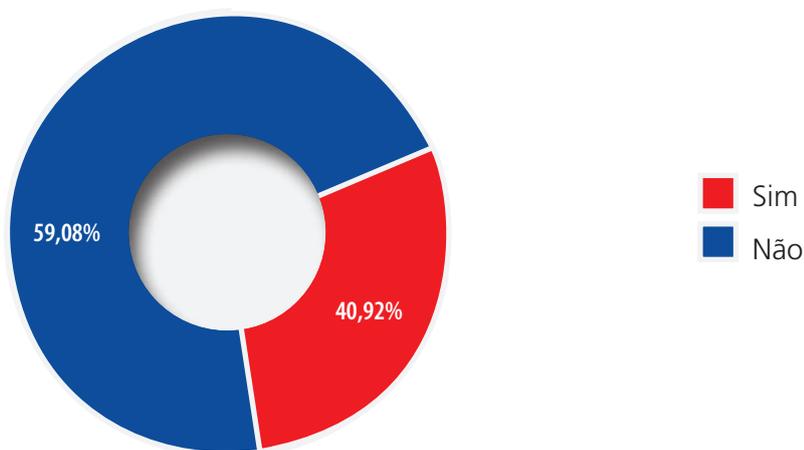
Dificuldades no funcionamento da APM



Dificuldades no funcionamento do Conselho de escola/ CEI

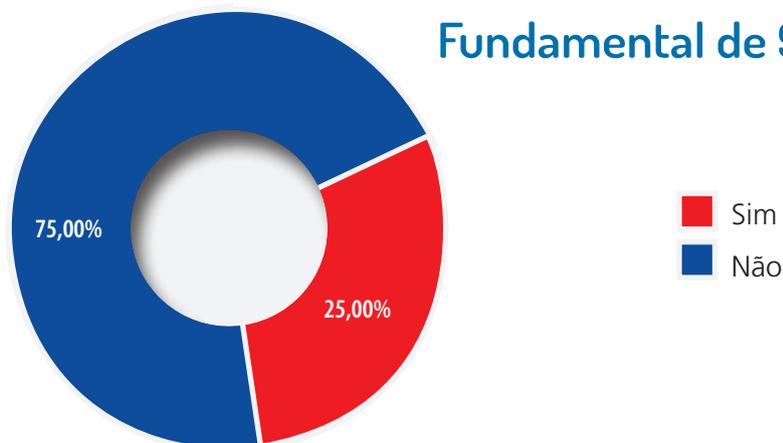


Dificuldades na organização dos horários coletivos



Orientações específicas para a implantação e implementação do Ensino

Fundamental de 9 anos

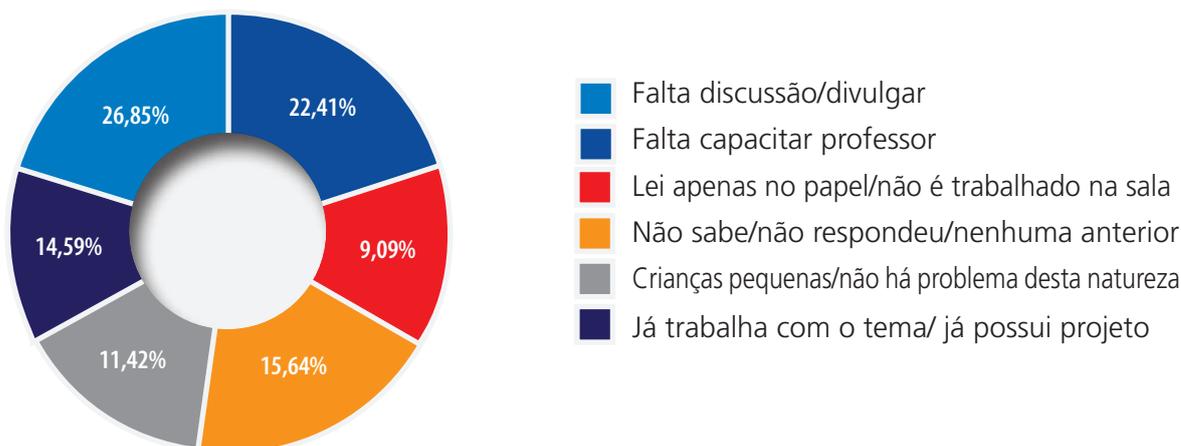




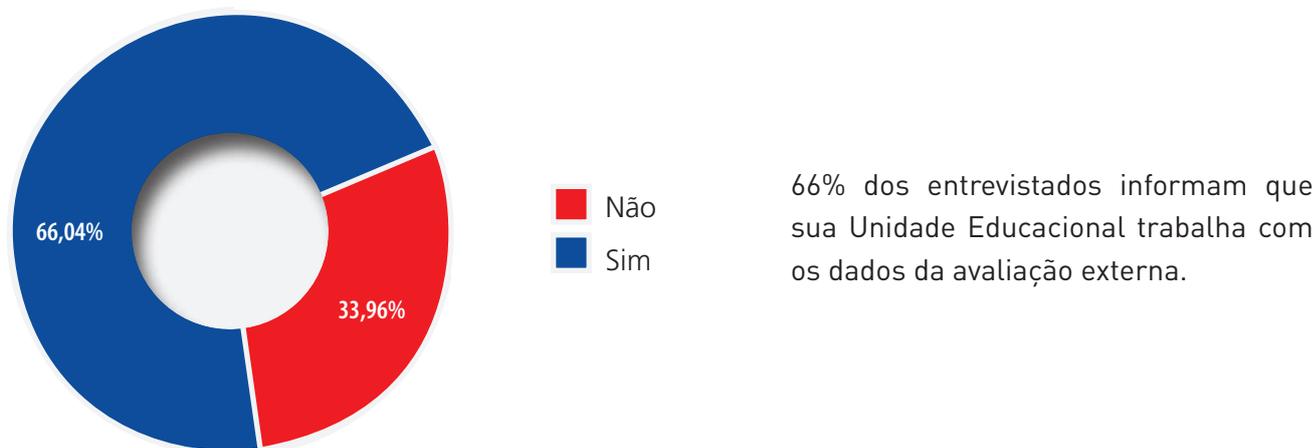
Diversidade de Gênero e Questões Étnico-Raciais

Para 44,39%, a SME ou as DREs não têm projetos direcionados para o tema da diversidade de gênero. No que tange ao enfrentamento da intolerância étnico-racial, contudo, a situação é melhor. Somente 29,73% dos entrevistados afirmam que não há projetos da SME e/ou DREs direcionados para este tema. Apesar deste esforço, a implementação das Leis 10639/03 e 11645/08 sob a questão étnico-racial não trouxe mudanças significativas para a vivência dos alunos, segundo opinião de 56,68% dos entrevistados. Visto em perspectiva, a situação é melhor, neste quesito, que a do ano passado, quando o baixo impacto nas escolas tinha sido percebido por 62,7% dos entrevistados pelo Retrato da Rede.

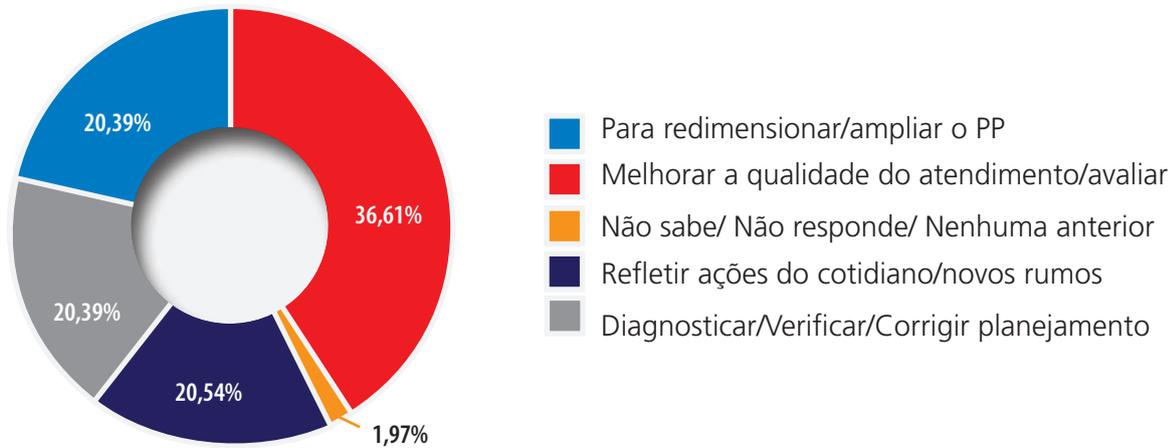
O impacto poderia ser ainda maior caso o tema seja mais discutido e disseminado na rede ou a SME ofereça mais programas de formação, tal como é possível observar na tabela:



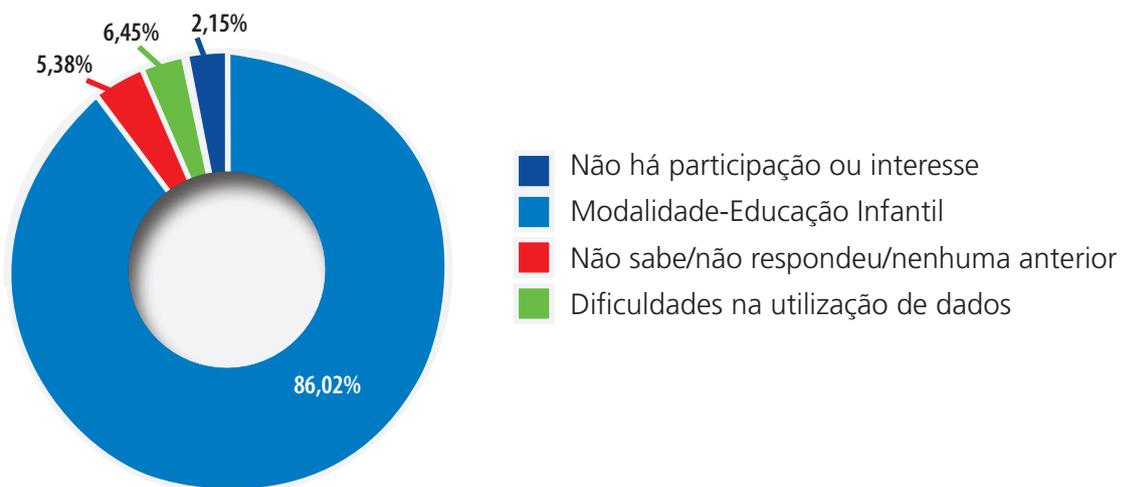
Avaliações Externas



Os principais usos dos indicadores de avaliação externa são: melhoria da qualidade do atendimento, redimensionamento do projeto pedagógico, correção do planejamento e adoção de novos rumos:



As unidades que não utilizam as avaliações externas (33,96% das respostas), não o fazem em função da modalidade de ensino, em especial, ou dificuldades na análise e utilização dos dados:



GLOSSÁRIO

AD – Assistente de Diretor de Escola

APM – Associação de Pais e Mestres

ATE – Auxiliar Técnico de Educação

CEFAI – Centro de Formação e Acompanhamento à Inclusão

CEI – Centro de Educação Infantil

CEU – Centro Educacional Unificado

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CP – Coordenador Pedagógico

DOT-P – Diretoria de Orientação Técnico Pedagógica

DRE – Diretoria Regional de Educação

EMEI – Escola Municipal de Educação Infantil

EMEBS - Escola Municipal de Educação Bilíngue para Surdos

EMEF – Escola Municipal de Ensino Fundamental

EMEFM - Escola Municipal de Ensino Fundamental e Médio

IDH – Índice de Desenvolvimento Humano

IPRS – Índice Paulista de Responsabilidade Social

IPVS – Índice Paulista de Vulnerabilidade Social

IVJ – Índice de Vulnerabilidade Juvenil

ISEM – Índice SINESP da Educação Municipal

HSPM – Hospital do Servidor Público Municipal

ONG – Organização Não Governamental

POIE – Professor Orientador de Informática Educativa

POSL – Professor Orientador de Sala de Leitura

PTRF – Programa de Transferência de Recursos Financeiros

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

SME – Secretaria Municipal de Educação

TEG – Transporte Escolar Gratuito Vai e Volta

U.E – Unidade Educacional

PDE – Prêmio por Desempenho Educacional

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra e Domicílios

ANEXO

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

Marcelo Pitta
Edna Taira

Apresentação

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

A primeira parte do relatório apresenta uma breve descrição do que são indicadores, a segunda parte apresenta as dimensões, e questões associadas, consideradas no cálculo do indicador e a terceira parte apresenta os resultados do indicador para o ano de 2015.

INDICADORES

Conceito

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

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

Utilização

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

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

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

Propriedades

Os indicadores devem ter algumas propriedades:

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

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

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

Tipos

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

INDICADOR SINESP

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

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

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

Indicador SINESP

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

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

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

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

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

QUADRO 1

Questões selecionadas para criação dos indicadores, segundo dimensão

Gestão de pessoas - peso 1

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

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

Há serviço terceirizado em seu local de trabalho?

Apoio técnico da SME - peso 1

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

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

É necessário levar trabalho para ser realizado fora do expediente?

Os recursos do PTRF recebidos são suficientes para as necessidades?

Há dificuldade no gerenciamento do PTRF?

Os recursos do adiantamento bancário são suficientes para as necessidades?

Há dificuldade no gerenciamento do adiantamento bancário?

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

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

O material de consumo enviado é suficiente?

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

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

Sua U.E. recebe acompanhamento regular do CEFAI?

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

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

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

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

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

Capacitação - peso 1

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

Os requisitos dos cursos oferecidos favorecem a sua participação?

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

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

Ambiente físico e equipamentos - peso 1

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

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

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

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

Seu local de trabalho possui equipamentos de informática em número suficiente? Os equipamentos disponíveis são atualizados e funcionam adequadamente?

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

Saúde - peso 2

Já trabalhou com algum tipo de dor ou febre?

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

Você 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 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 o tema a intolerância étnico-racial?

Fonte: SINESP

Definição da metodologia de cálculo do INDICADOR SINESP

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

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

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

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

- Um indicador SINESP por DRE;
- Seis indicadores SINESP por dimensão por DRE.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

K é o total de informantes da DRE j

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

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

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

J é o total de DREs

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

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

$IS - DRE_j^t$ é o indicador SINESP no ano t para a DRE j

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

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

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

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

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

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

CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

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

A Diretoria do SINESP criou uma metodologia de escuta de sua base sindical para produzir o Retrato da Rede

Fotos: Diretoria do SINESP

Esta metodologia se tornou uma importante inovação na prática sindical da área educacional no Brasil, constituindo-se numa pesquisa anual, realizada com assessoria do Instituto Cultiva, tecnicamente ancorada e que ultrapassou os muros das relações sindicais.

Neste ano de 2015, 646 Gestores Educacionais da Rede Municipal de Ensino responderam o formulário de pesquisa nas reuniões realizadas pelo Sindicato em todas as regiões da cidade.

A margem de erro desta amostra é aquela considerada internacionalmente como confiável. Durante todos esses anos, variou entre 3% e 5%.

O Retrato da Rede revela uma situação dramática, mas superável com a adoção de uma política educacional eficaz e eficiente.

Veja fotos das demais DRES na próxima página.



DRE Butantã



DRE Guaianases



DRE Itaquera



DRE Ipiranga



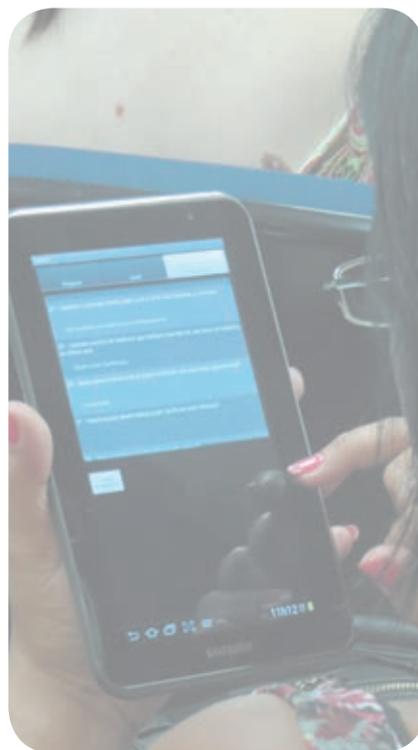
DRE Penha



DRE Jaçanã



DRE São Mateus



DRE Santo Amaro



DRE Pirituba



DRE São Miguel



DRE Capela do Socorro



DRE Freguesia do Ó



DRE Campo Limpo

PNLD 2016

Ensino Fundamental I



A educação
muda as pessoas.

E as pessoas
mudam o mundo.

COLEÇÕES INSCRITAS

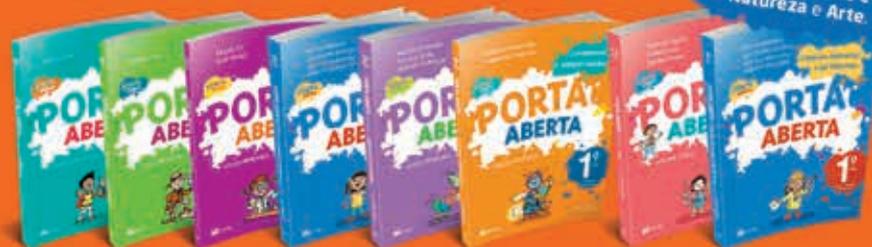
A CONQUISTA

MALABARES

SABER
MATEMÁTICA

PORTA ABERTA

A coleção reconhecida e
aprovaada por milhões de
professores e alunos em
todo o Brasil.



Fale com a FTD:

11 3598 6200 | ftd.sp@ftd.com.br | pnld.ftd.com.br





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