



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



Retrato
da Rede

20
12



ISEM revela que políticas do Governo têm papel marcante na qualidade da Educação em São Paulo



João Alberto Rodrigues de Souza
Presidente do SINESP

Gestão Educacional é tarefa séria e requer cada vez mais a profissionalização de quem a desempenha. A carreira da Rede Municipal de Ensino de São Paulo, que garante aos Docentes diversidade de cargos e provimento democrático por concurso público de acesso, permite que a formação específica, o acúmulo de conhecimentos e a experiência tenham aproveitamento no próprio serviço público. Num país de tradição patrimonialista e autoritária, maior a necessidade de capacitação inicial, formação continuada, experiência crescente e reflexão para o exercício da liderança em favor de um ambiente democrático e aberto à participação de todos os segmentos que interagem na vida escolar. Os estressantes desafios de ocupar um cargo de chefia, coordenação ou supervisão num sistema público que implica um rol multifacetado de responsabilidades, levaram o SINESP, Sindicato que representa estes Gestores Educacionais, a criar um instrumento de avaliação das condições em que realizam seu trabalho. Essa é a origem da pesquisa “Retrato da Rede”, um questionário de 164 perguntas respondidas por 513 Representantes de Local de Trabalho (de um universo de cerca de 5.500 profissionais) e que objetivam mudar o enfoque tradicional das avaliações institucionais. Ao invés de ênfase em resultados e responsabilização das Equipes Escolares, propõe o levantamento do perfil e das condições de trabalho na Educação Municipal de São Paulo. Depois de experiências na década de 1990, o “Retrato da Rede” abandonou o formato de dossiê e se consolidou, nos últimos 7 anos, como instrumento qualificado para levantamento de dados precisos, tratados com cuidado científico em sua formulação, tabulação e interpretação, para contribuir na luta por melhores condições de trabalho e por educação de qualidade. A partir do ano de 2012, passou a subsidiar a construção do ÍNDICE SINESP DA EDUCAÇÃO MUNICIPAL-ISEM, fornecendo dados para avaliação dessas condições a partir de 6 Indicadores: Gestão de Pessoas, Apoio Técnico de SME, Capacitação, Prédios e Equipamentos, Saúde e Violência.

Diretoria do SINESP

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

Presidente:

João Alberto Rodrigues de Souza

Vice-Presidente:

Maria Benedita de Castro de Andrade

Secretária Geral:

Marisa Lage Albuquerque

Vice-Secretário Geral:

Luiz Carlos Ghilardi

Diretora de Administração Financeira:

Eliana Mandarino Garcia Bonastre

Vice-Diretora de Administração Financeira:

Vilma Borghi Marcondes Amaral Seixas

Diretora para Assuntos de Legislação e Defesa dos Direitos dos Filiados:

Egle Prescher Iaconelli

Vice-Diretora para Assuntos de Legislação e Defesa dos Direitos dos Filiados:

Janete Silva de Oliveira

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:

Aparecida Benedita Teixeira

Vice-Diretora de Imprensa:

Marilza Gomes da Gama e Silva

Diretora de Políticas Sociais:

Dinah Maria Barile

Vice-Diretora de Políticas Sociais:

Norma Lúcia Andrade dos Santos

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; Rui Ferreira da Silva Júnior

Suplentes: Lídice Neyde da Silva Astrini; Denise Fernandes Custodio Leyton; Maria de Fatima Lordelo Lopes

Sumário

6
Apresentação do ISEM

11
Retrato da Rede
Gestão de pessoas

25
Retrato da Rede
Capacitação

32
Retrato da Rede
Saúde

41
Retrato da Rede
Perfil dos pesquisados

49
Glossário

8
Apresentação do Retrato da Rede 2012

15
Retrato da Rede
Apoio Técnico da SME

27
Retrato da Rede
Ambiente Físico e equipamentos

37
Retrato da Rede
Violência

45
Retrato da Rede
Políticas Públicas

50
Anexo

Apresentação do Índice SINESP da Educação Municipal– ISEM

Neste ano de 2012 concluímos o projeto que iniciamos quatro anos atrás, com a formatação do Retrato da Rede numa enquete que buscava montar uma série histórica. Toda série histórica tem por objetivo criar uma leitura das mudanças que ocorrem ao longo do tempo a respeito das questões levantadas por uma pesquisa que não se altera de maneira significativa, portanto, durante aquele período.

Quatro anos depois, temos como comparar, ano a ano, se os principais problemas foram superados ou não. Demos, então, o passo mais ambicioso. Criamos o Índice Sinesp da Educação Municipal - ISEM.

Este índice é composto por questões do questionário Retrato da Rede, respondido todo início de ano. As questões, agregadas em blocos, recebem um peso a partir do qual é construído um número, numa escala de 0 a 1, sendo zero a pior situação e um a melhor situação.

Os blocos de questões adotados para a construção do ISEM foram:

- 1) Gestão de Pessoas
- 2) Apoio Técnico da Secretaria Municipal de Educação
- 3) Capacitação
- 4) Ambiente Físico e Equipamentos
- 5) Saúde
- 6) Violência

De zero a um, o índice obtido não chega a 0,35. Muito abaixo da metade da escala, mostra que o Governo Municipal de São Paulo precisa atuar com mais empenho em muitos aspectos da educação municipal.

Entre os temas que compõem o ISEM, o com pior resultado foi saúde, com 0,25 pontos, seguido por gestão de pessoas, com 0,30 pontos.

O tema **saúde** agrega dados sobre sintomas de doença no último ano, trabalho com dor ou febre, participação de programas de prevenção de doenças, grau de influência das condições de trabalho sobre a saúde do pesquisado, avaliação dos serviços prestados pelo HSPM, sistemática de atendimento de perícia para licença médica.

Já o tema **gestão de pessoas** agrega dados sobre módulo de profissionais, lacunas no quadro de professores e equipe de apoio, serviço terceirizado, além de dificuldades para preencher cargos e funções no local de trabalho.

Agora é possível dizer com clareza que o governo municipal não consegue prestar atendimentos de apoio que sejam suficientes e adequados, não consegue dar segurança ou ouvir os profissionais que estão nas atividades-fim, não consegue garantir condições de trabalho e equipamentos que sustentem o trabalho educacional.

O ISEM é, assim, um passo importante para o cidadão paulistano acompanhar, a partir de agora, com maior precisão o que ocorre de fato nas unidades educacionais da maior cidade do país. Com este instrumento, o SINESP atende seus filiados, mas também os pais dos alunos, os funcionários da educação e a todos que se interessam por políticas públicas e pelos direitos dos cidadãos. Trata-se de um **índice cidadão, um serviço do sindicato para o controle da política educacional municipal**.

O índice pode ser desmembrado em temas e por regionais. É possível, assim, comparar, perceber discrepâncias e unidades, entender onde está a situação emergencial e, finalmente, quais são as causas fundamentais para se encontrar um resultado final do trabalho educacional.

Um índice com vocação democrática porque é um olhar dos que trabalham na escola sobre as condições de trabalho que pautam seu dia-a-dia. Algo que dificilmente se revela aos paulistanos e à grande imprensa. Uma novidade em que uma avaliação sistêmica, fortemente embasada tecnicamente, sobre o resultado efetivo do que os governos municipais fazem pela educação.

Este ano, o governo municipal foi reprovado. Esperamos que este resultado, revelado pelo ISEM, estimule o próximo governo a agir para que o resultado seja muito mais positivo. Afinal, será um presente para todos nós: pais, alunos, educadores, gestores educacionais, governo e cidadãos paulistanos.

DRE	Gestão de pessoas	Apoio técnico da SME	Capacitação	Ambiente físico e equipamentos	Saúde	Violência	IS-DRE
Butantã	0.32	0.37	0.39	0.40	0.26	0.44	0.35
Campo Limpo	0.25	0.42	0.36	0.35	0.24	0.37	0.32
Capela do Socorro	0.20	0.34	0.23	0.37	0.20	0.40	0.28
Freguesia do Ó/Brasilândia	0.31	0.34	0.31	0.42	0.26	0.36	0.32
Guaianases	0.37	0.35	0.26	0.35	0.23	0.26	0.29
Ipiranga	0.25	0.39	0.40	0.52	0.28	0.41	0.36
Itaquera	0.26	0.37	0.31	0.40	0.24	0.53	0.33
Jaçanã/Tremembé	0.27	0.39	0.30	0.38	0.28	0.38	0.32
Penha	0.35	0.43	0.36	0.39	0.27	0.36	0.35
Pirituba	0.29	0.32	0.24	0.46	0.27	0.40	0.32
Santo Amaro	0.26	0.48	0.27	0.42	0.23	0.35	0.32
São Mateus	0.30	0.40	0.37	0.36	0.25	0.44	0.34
São Miguel	0.33	0.44	0.45	0.41	0.25	0.45	0.37
Município de São Paulo	0.30	0.40	0.32	0.41	0.25	0.40	0.33

Fonte: SINESP

Confira no anexo deste documento as características técnicas desta tabela.

Apresentação do Retrato da Rede - 2012

Rudá Ricci*

O Retrato da Rede 2012 trás uma novidade acalentada durante os últimos quatro anos: o Índice SINESP da Educação Municipal- ISEM. Trata-se de um índice de avaliação da qualidade da educação paulistana a partir da agregação de respostas do questionário respondido no início do ano que compõe, nesses últimos anos, a base de dados do Retrato da Rede. Com o Índice sintetizamos o olhar global sobre os resultados obtidos. Como você perceberá, o ISEM 2012 revela uma situação extremamente negativa, não chegando à metade da escala de 0 a 1.

Para facilitar a leitura detalhada dos dados que compõem o ISEM organizamos esta publicação em capítulos do Retrato da Rede 2012 .Ele contém os seis temas que embasaram o ISEM, e vai além.

Assim, o leitor poderá analisar mais detidamente como o resultado da pesquisa gerou um indicador (tema que é exposto em cada capítulo deste Retrato da Rede 2012) e como, na composição de todos os seis indicadores, surgiu o ISEM 2012 (ver o anexo desta publicação).

Por ora, vale registrar que o Retrato da Rede 2012 revela com nitidez a ausência de políticas do governo municipal para alterar o quadro de problemas verificados nos anos anteriores. As condições de trabalho dos gestores educacionais continuam requerendo mais atenção na maior rede de ensino municipal do país.

É revelador o dado de quase metade (43%) das unidades educacionais não possuir módulo de profissionais completo, fator de tensão constante na sua rotina de trabalho . Para preencher as funções e cargos deficitários a burocracia governamental é um dos principais obstáculos, gerando um longo trâmite que, na prática, provoca desvio de funções e improvisações temerárias.

Os serviços terceirizados são criticados pelo baixo nível de treinamento do pessoal contratado,

alta rotatividade e dificuldade de substituição em casos de falta.

Também é revelador observar que o material didático e de consumo enviado às escolas é insuficiente e inadequado porque os gestores educacionais simplesmente não são consultados, revelando a lógica centralizadora e autocrática.

Os dados por si demonstram a coerência de mais de 51% dos entrevistados sugerirem que o atendimento precário da Secretaria Municipal de Educação às escolas tenha como causa principal a ausência de unidade e coesão entre as instâncias superiores do sistema educacional do município. O controle que a SME impõe sobre as unidades escolares parece ausente no gerenciamento destas instâncias, revelando uma estrutura operacional antiquada, pretérita, que especialistas denominam de “estruturas em silos”, ou seja, apartadas entre si, comandando verticalmente as instâncias inferiores. Tal desagregação sacrifica profundamente o cotidiano escolar na obtenção de resultados, sem contrapartida suficiente e adequada das instâncias superiores do sistema educacional metropolitano.

Não por outro motivo, o stress envolve mais da metade da categoria. O Retrato da Rede deste ano registra aumento de casos de hipertensão.

De maneira geral, gestores das unidades educacionais sentem-se solitários (para 14,4%) e mergulhados em trabalho burocrático (39,6%), mas, mesmo assim, consideram sua rotina gratificante (29,9%). Não seria, portanto, exagero afirmar que estamos lidando com uma equipe de profissionais comprometidos, orgulhosos de sua função, a despeito do quadro desfavorável de trabalho. Algo que poderia ser potencializado pelo governo municipal.

Não seria difícil superar os obstáculos apontados.

Os principais problemas no local de trabalho apontados são: acúmulo de funções e falta de equipe. Registramos déficit de professores em quase metade

das respostas obtidas. Ao redor de 15% indicam déficit de pessoal da equipe de apoio. Os dois fatores – acúmulo de funções e falta de equipe – estão, obviamente, relacionados. Não nos parece algo tão distante de resolução.

Mas há certa lógica no atendimento e serviços de apoio ofertados pelo governo. Grande parte deles é insuficiente ou criticado pela categoria. Senão, vejamos:

a) 90% dos entrevistados avaliam negativamente o serviço prestado pelo HSPM;

b) 63,7% afirmam que não recebem apoio do governo municipal para atendimento de portadores de deficiência;

c) 49,4% afirmam que não recebem acompanhamento regular do CEFAI e, dos que recebem, 92,6% avaliam negativamente este atendimento;

d) 95,3% dos que atendem adolescentes sob liberdade assistida afirmam que não recebem qualquer apoio do governo municipal para este atendimento;

e) 72,8% afirmam que são insuficientes os recursos do PTRF-Programa de Transferência de Recursos Financeiros;

f) 82% afirmam que o material de consumo que recebem é inadequado e 74% indicam que é insuficiente;

g) 93% não concordam com os critérios para definição do Prêmio de Desempenho Educacional (que chega a punir em função de licença médica, um direito universal do trabalhador);

h) Ao redor de 70% criticam a metodologia de distribuição de Leve-Leite e uniformes, acarretando desvio de função de funcionários não preparados para esta função, o que aumenta a pressão e descontentamento de pais de alunos;

- i) 68% criticam o material didático que recebem;
- j) 60,6% avaliam que o atendimento da DRE não atende as necessidades de sua unidade educacional.

Pelo conjunto de dados apresentados é possível concluir que o governo municipal tem muito a fazer pelo cuidado com o atendimento às escolas.

A situação é mais grave na medida em que alertamos, ano a ano, para o aumento de casos de ameaça ao profissional da rede de ensino, mas os dados não regredem. Como já indicamos, mais de 60% dos profissionais se sentem inseguros no seu local de trabalho, situação que vai se tornando, aos poucos, endêmica na rede de ensino municipal.

O Retrato da Rede 2012 indica, assim, insuficiências do governo municipal. Nossa categoria não se sente segura para desenvolver suas funções. Está sobrecarregada, sem pessoal suficiente para apoio das tarefas. Tem que responder exigências burocráticas excessivas e sem sentido. O material e recursos que recebem são insuficientes; em muitos casos, inadequados.

Apesar de todo este cenário desestimulante, trata-se de uma categoria que vê sua rotina como gratificante.

Fica evidente que nossos governantes não sabem como liderar profissionais qualificados que aparecem nessas páginas como verdadeiros guerreiros.

A eles, dedicamos este Retrato da Rede 2012.

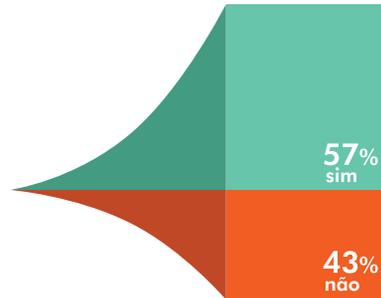
**Rudá Ricci – Sociólogo, Mestre em Ciências Políticas e Doutor em Ciências Sociais. Diretor Geral do Instituto Cultiva e membro da Executiva Nacional do Fórum Brasil do Orçamento, membro do Observatório Internacional da Democracia Participativa, Prêmio Grande Mérito Educacional e Consultor do SINESP.*

Retrato da Rede 2012

Gestão de Pessoas

Os gráficos apresentados a seguir indicam que quase metade (43%) das unidades de trabalho não possui módulo de profissionais completo. Este é um dos fatores de tensão constante na rotina de trabalho nas unidades escolares da capital paulista.

Figura 01:
Módulo de profissionais completo no local de trabalho



As funções que apresentam maiores déficits são: Docentes (49,44%), Equipe de Apoio (15,24%) e Assistente de Diretor (14,87%). Estas são funções vitais para o desenvolvimento de rotinas diárias de uma unidade educacional. Sem elas, sobrecarga de trabalho e desvios de função se transformam em estratégias de sobrevivência das instituições.

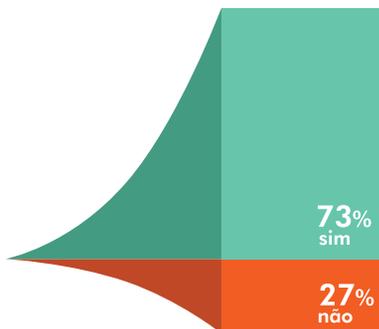
Tabela 01:
Funções com déficit no módulo de profissionais

Cargo	Percentual
Docentes	49,44
Equipe de Apoio	15,24
AD*	14,87
CP*	6,32
POIE*	5,20
ATE*	4,09
Diretor	2,56
Supervisor	1,86
POSL*	0,37

*Ver glossário

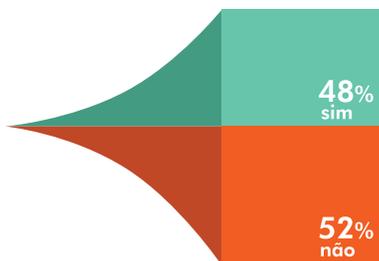
A situação se revela mais grave na medida em que 73% das unidades pesquisadas apresentaram, no último ano, necessidade de complementar o corpo docente além dos módulos definidos. Novamente, ressaltamos que se trata de função primordial de uma unidade educacional.

Figura 02:
Percentual de entrevistados que indicam necessidade de complementação de módulo de professores



O déficit registrado também não é superado com celeridade. A figura apresentada a seguir indica que quase metade dos entrevistados (48%) admitem dificuldades para preencher os cargos e funções necessários para o bom funcionamento de sua unidade de trabalho.

Figura 03:
Percentual de entrevistados que indicam dificuldade para preencher cargos e funções no local de trabalho



As principais dificuldades para preenchimento de cargos e funções são: falta de pessoal e demora na tramitação. Aqui reside mais uma situação de desgaste nas unidades educacionais. Há lentidão das instâncias

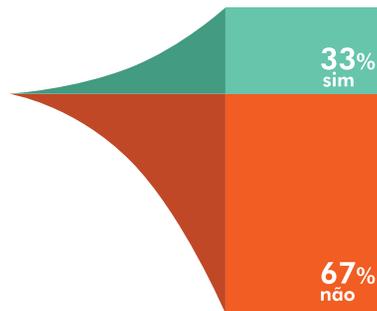
superiores para solucionar um problema capital para o funcionamento das atividades básicas.

Tabela 02:
Dificuldades para preencher cargos e funções deficitários

Dificuldades	Percentual
Falta de Pessoal	57,26
Demora na tramitação	20,94
Legislação restritiva	11,54
Falta de Anuência	8,55
Outros	1,71

A partir deste cenário, a resposta dos entrevistados quando questionados se os módulos são suficientes para atender necessidades diárias não poderia ser outra: 67% afirmam que não.

Figura 04:
Percentual de entrevistados que indicam que módulos são suficientes



Os entrevistados apontam, ainda, os módulos que necessitam de revisão, definindo um mapa que pode orientar o planejamento dos administradores das políticas educacionais do município. Corpo Docente, Equipe de Apoio e Assistente de Diretor aparecem, coerentemente, como cargos mais citados. A tabela indica, ainda, o desenho das necessidades.

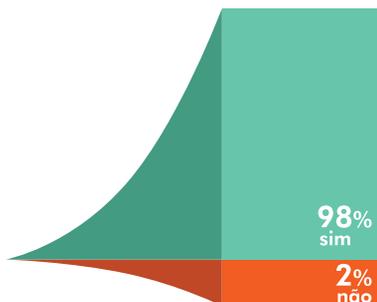
Tabela 03:
Módulos que mais necessitam revisão

Cargo	Percentual
Docentes	32,95
AD	27,69
Equipe de Apoio	12,36
CP	9,61
ATE	7,09

Serviços terceirizados

Quanto aos serviços terceirizados, a quase totalidade das unidades pesquisadas apresenta esta modalidade de contratação.

Figura 05:
Percentual de unidades com serviço terceirizado



Quando questionados sobre os principais problemas enfrentados com o serviço terceirizado, os entrevistados revelam, mais uma vez, erros gerenciais cometidos pelos administradores das políticas educacionais do município. Baixo nível de treinamento, alta rotatividade e dificuldade de substituição em

casos de falta são os três principais fatores negativos que poderiam ser superados com contratos mais bem elaborados e rigorosos.

Tabela 04:
Principais problemas enfrentados com serviço terceirizado

Problema	Percentual
Baixo nível de Treinamento	31,25
Alta rotatividade	25,93
Dif. na substituição em caso de falta	24,31
Desconhecimento da realidade Social	13,43
Outros	5,09

Avaliação de desempenho e premiação

Uma das pedras de toque da política municipal é a avaliação de desempenho combinada com premiação de funcionários a partir de suas pontuações. Para que esta política tenha consistência, os critérios de avaliação merecem atenção especial. E justamente este é o fator que leva os pesquisados a reprovarem as avaliações realizadas.

Figura 06:
Avaliação do Prêmio de Desempenho Educacional

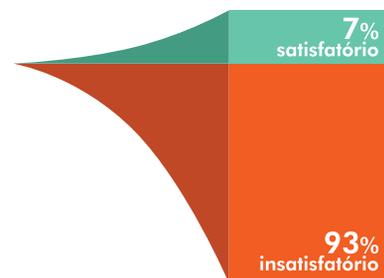


Tabela 05:
Itens do Prêmio de Desempenho Educacional que prejudicam o servidor

Item	Percentual
Índice de Ocupação	57,85
Licenças Médicas	35,87
Faltas	4,93
NDA	0,90
Afastamentos	0,45

A tabela 05 revela com nitidez critérios sem fundamento técnico para a avaliação empregada, como é o caso do número de licenças médicas. Há, neste sentido, um fator de intimidação às licenças. Esta situação é agravada e merece revisão urgente quando da análise dos sintomas de adoecimento coletados pelo Retrato da Rede. Como já destacado em outras edições, o estresse, seguido de problemas relacionados com as rotinas de trabalho (voz, dores na coluna e outros) apresentam índices elevados de registros. Intimidado o trabalhador não tira licença, o que pode agravar as condições de saúde e trabalho em toda a rede de ensino municipal. A seguir, apresentamos registros mais detalhados da avaliação sobre os critérios de desempenho.

Figura 07:
Avaliação dos critérios de desempenho nas suas duas dimensões (individual e institucional)

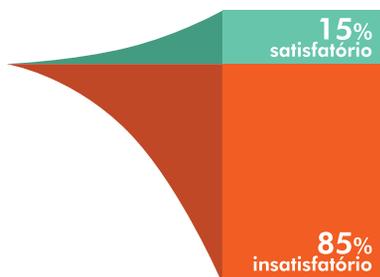


Tabela 06:
Itens da dimensão individual que devem ser reformulados

Itens	Percentual
Auto avaliação	38,14
Avaliação do gestor imediato	25,77
Avaliação dos integrantes da equipe	22,68
NDA	13,40

Tabela 07:
Itens da dimensão institucional que devem ser reformulados

Itens	Percentual
Resultado do trabalho/metras	37,36
Avaliação dos usuários	30,22
Fatores das condições em equipe	18,68
NDA	8,24

Retrato da Rede 2012

Apoio Técnico SME

O principal problema apontado pelos entrevistados foi o espaço físico, avaliado como inadequado por 41,01%. Em seguida, surge um bloco destacado por 13% a 15% dos entrevistados composto por falta de equipe (já citado na seção Gestão de Pessoas), acúmulo de funções e problemas com internet ou informática.

Tabela 01:
Problemas no local de trabalho

Motivo	Percentual
Espaço Físico Inadequado	41,01
Falta de Equipe	15,35
Acumulo de funções	14,47
Problemas com Internet ou informática	13,82
Falta de Equipamento	7,68

Mais uma vez, são problemas de fácil resolução se existisse planejamento de ações definidas a partir das demandas dos Gestores Educacionais.

Como não há solução administrativa a estes problemas, os efeitos se fazem sentir na categoria. O acúmulo de funções e ausência de equipes em número suficiente acabam por obrigar os profissionais pesquisados a levar trabalho ser realizado fora do expediente.

Figura 01:
Necessidade de levar trabalho para ser realizado fora do expediente

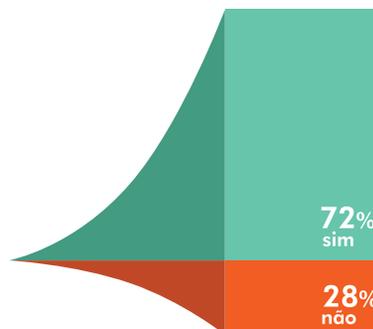


Tabela 02:
Principais motivos para levar trabalho para ser realizado fora do expediente

Motivo	Percentual
Volume excessivo de tarefas	59,64
Falta de pessoal	34,34
Falta de infra estrutura	19,28
Prazos inadequados	3,61
Outros	2,41

Em relação às CIPAS, importante instrumento para prevenção e encaminhamentos de melhorias de condições de trabalho e saúde, 73% afirmam que existem em sua unidade de trabalho, mas 71% avaliam que não funcionam a contento, em especial, por falta de treinamento do cipeiros, outra lacuna facilmente superada por uma política de formação técnica da SME.

Figura 02:
Existência de CIPA no local de trabalho

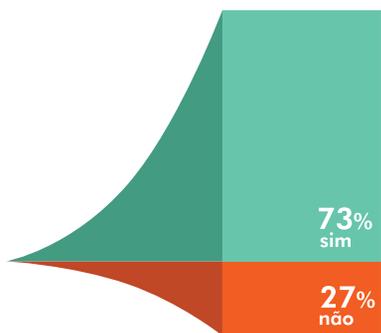


Figura 03:
Percentual dos que avaliam que a CIPA funciona a contento

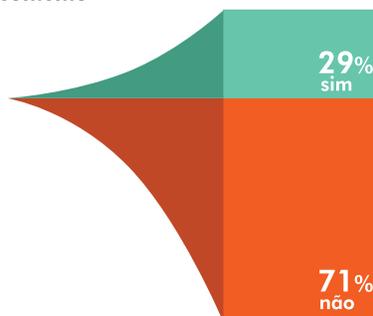


Tabela 03:
Principal motivo para não funcionamento adequado da CIPA

Motivo	Percentual
Falta de treinamento	50,20
Impossibilidade de substituição	19,03
Falta de cond. p/ realizar reuniões semanais	15,38
Legislação não garante Obrigatoriedade de soluções	12,15
Outros	3,24

Um dos recursos disponíveis que poderiam auxiliar na superação dos problemas de formação técnica é o PTRE. O Programa de Transferência de Recursos Financeiros consiste na transferência de recursos financeiros do orçamento da Prefeitura às Associações de Pais e Mestres das Unidades Educacionais, em conta específica. Ocorre que 73% dos pesquisados indicam que os recursos são insuficientes.

Figura 04:
Percentual dos que avaliam que recursos do PTRF são suficientes

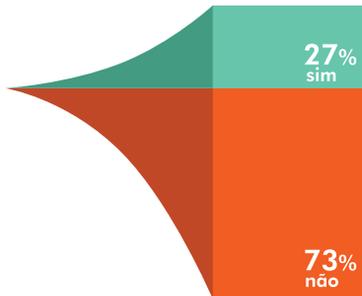
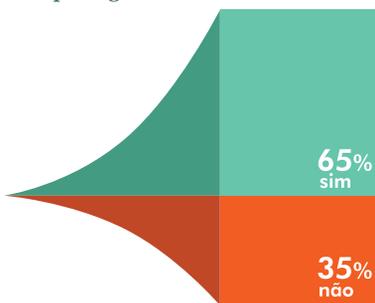


Figura 05:
Utilização do PTRF para programas de formação de equipe



Figura 06:
Dificuldades para gerenciamento do PTRF



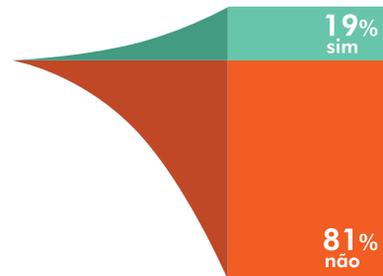
Além de insuficiente, os pesquisados indicam dificuldades para gerenciamento do PTRF. O principal problema apontado para o gerenciamento é a ausência de autonomia do Gestor Educacional para seu manejo.

Tabela 04:
Dificuldades enfrentadas no gerenciamento do PTRF

Dificuldades	Percentual
Falta de autonomia	63,16
Demanfas ampliadas sem recursos correspondentes	25,00
Falta de orientação técnica	5,26
Problemas com software	3,29
Outros	3,29

Na mesma linha de avaliação, os recursos do adiantamento bancário efetuado para as unidades educacionais não são suficientes para as necessidades.

Figura 07:
Adiantamento bancário suficiente



Novamente, os pesquisados apontam dificuldades para gerenciamento deste recurso em virtude da falta de autonomia para seu manejo.

Figura 08:
Dificuldades para gerenciamento do adiantamento bancário

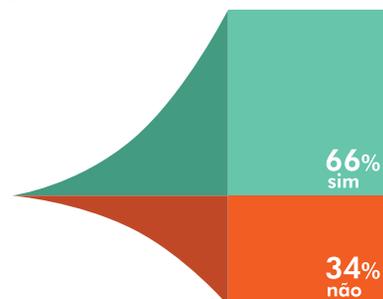


Tabela 04:
Principais dificuldades para gerenciamento do adiantamento bancário

Dificuldades	Percentual
Falta de autonomia	71,43
Prestação de contas	14,94
Outros	9,09
Falta de orientação técnica DRE	4,55

As dificuldades de gerenciamento de receitas repassadas às unidades escolares se repetem por serem insuficientes ou por dificuldades burocráticas oriundas do sistema de controle dos órgãos superiores do sistema educacional municipal.

Figura 09:
Dificuldade no gerenciamento de outras receitas

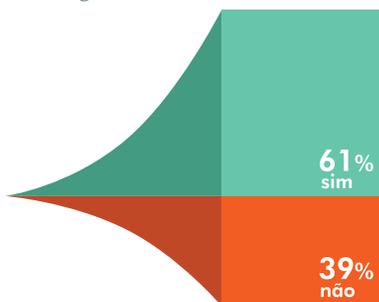


Tabela 05:
Principais dificuldades para gerenciamento de outras receitas

Dificuldades	Percentual
Valores insuficientes/grande demanda	59,18
Burocracia na prestação de contas	35,37
Falta de autonomia para gastar/comprar	3,40
Engessamento de verbas	1,36
Falta de equipe treinada	0,68

Em relação ao material de consumo enviado, além de inadequado, os pesquisados indicam que são insuficientes:

Figura 10:
Adequação do material de consumo recebido

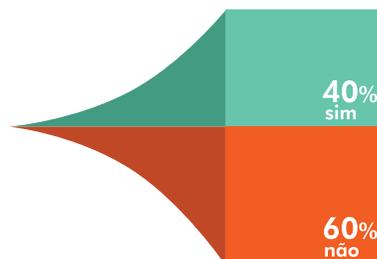
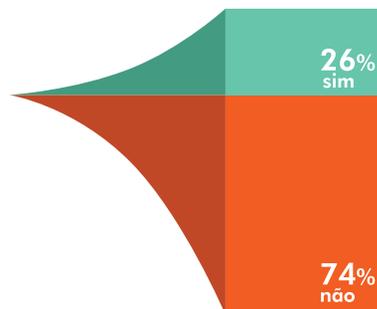


Figura 11:
Percentual dos que avaliam que material de consumo recebido é suficiente



A insatisfação com o atendimento dos órgãos intermediários e centrais da Secretaria Municipal de Educação é generalizada e consistente entre os pesquisados. Há uma linha de coerência que sugere que os Gestores Educacionais não são consultados ou não são atendidos nas demandas que fazem.

Figura 12:
Satisfação com atendimento dos órgãos intermediários e centrais da SME

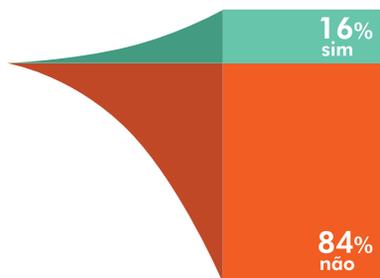


Tabela 06:
Principais problemas no atendimento da SME

Problemas	Percentual
Informação desconstrada comunicação deficiente	51,76
Atendimento lento/demora nas análises	29,65
Burocracia	12,56
Muita demora/falta pessoal	2,51
Falta de integração de outros setores	1,51
Outros	0,51

A tabela 06 indica ausência de unidade e coesão entre as instâncias superiores do sistema educacional do município. O controle que a SME impõe sobre as unidades escolares parece ausente no gerenciamento destas instâncias. Mais da metade dos pesquisados indica que as informações recebidas são desconstruídas, situação típica de instâncias apartadas (em administração denominadas de “estruturas em nicho”), cujo foco não são as unidades que atendem, mas sua própria lógica burocrática e especializada.

A partir desta lógica de apoio insuficiente e inadequado, as unidades escolares apresentam dificuldades para acompanhar vários projetos de inclusão social devido às peculiaridades deste atendimento.

Este é o caso do atendimento aos portadores de deficiência.

Figura 13:
Percentual de unidades pesquisadas que atendem portadores de deficiência

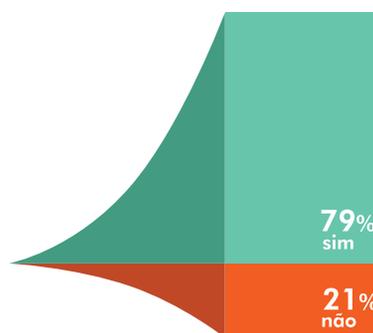


Tabela 07:
Deficiências registradas

Deficiência	Percentual
Física	74,07
Mental	11,64
Intelectual	7,94
Múltipla	4,23
Sensorial	2,12

Figura 14:
Percentual de unidades que recebem apoio da SME no atendimento de portadores de deficiências

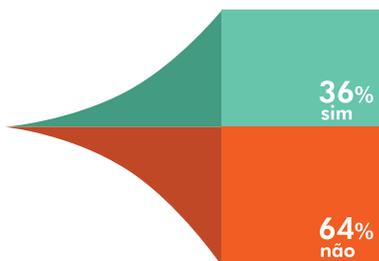


Figura 15:
Unidades que recebem acompanhamento do CEFAI

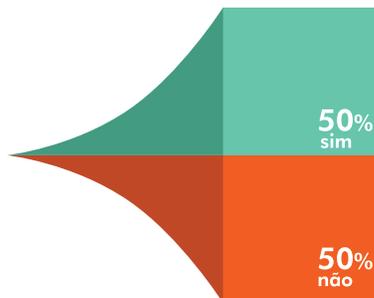


Tabela 08:
Principais problemas do apoio prestado pela SME no atendimento aos portadores de deficiência

Problemas	Percentual
Cuidador especializado	46,00
Atendimento médico multidisciplinar	25,33
Transporte especial	22,00

Como se percebe, além de insuficiente (64% das unidades não possuem apoio da SME para esta frente de trabalho), não há pessoal especializado para atendimento deste público. Mais um indicador da inexistência de planejamento da SME que esteja focado na realidade concreta das unidades escolares.

O apoio da SME é insuficiente e/ou inadequado em todas as frentes de trabalho pesquisadas pelo Retrato da Rede. No caso do acompanhamento do CEFAI (Centro de Formação e Acompanhamento à Inclusão), 93% das unidades que recebem seu apoio consideram-no insatisfatório. Destaca-se, ainda, que embora 79% das unidades indiquem atendimento a portadores de deficiência, apenas 50% das unidades recebem apoio do CEFAI.

Figura 16:
Satisfação com apoio do CEFAI

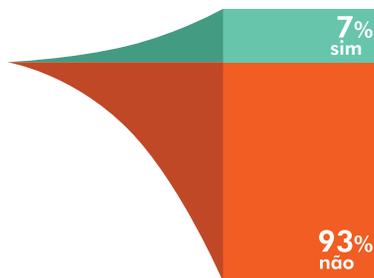


Tabela 09:
Problemas do apoio prestado pelo CEFAI

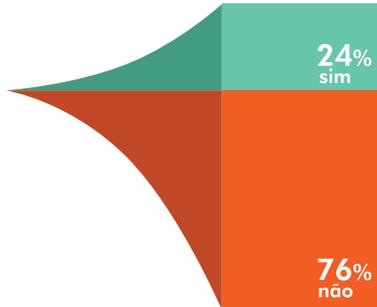
Problemas	Percentual
Poucos profissionais	66,67
Não tem meios efetivos p/ atender as necessidades	16,38
Não há acompanhamento dos casos	10,73
Formação deficiente	2,82
Não atende as EMElS/CElS	2,26
Outros	1,13

O problema principal do apoio prestado é pessoal insuficiente para atendimento.

Os problemas se repetem em outras frentes de inclusão social. Este é o caso de adolescentes em situação de Liberdade Assistida, uma das medidas

sócio-educativas previstas no Estatuto da Criança e Adolescente para casos de adolescentes autores de atos infracionais.

Figura 17:
Unidades que apresentam adolescentes em Liberdade Assistida



Para 53% dos pesquisados, o atendimento a estes adolescentes interfere na rotina escolar porque exige acompanhamento constante e as unidades não possuem pessoal formado para este atendimento. Lembremos que um dos problemas apontados nesta pesquisa é o número insuficiente de equipes de apoio e acúmulo de funções.

Figura 18:
Percentual dos que avaliam que esta frente de trabalho interfere na rotina escolar

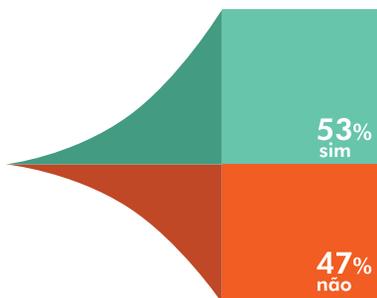
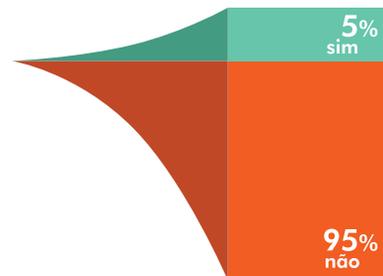


Tabela 10:
Principais fatores que levam à interferência negativa

Dificuldades	Percentual
Necessidade de acompanhamento constante	61,22
Provocam situação de tensão	20,41
Funcionários em formação	16,33
Outros	2,04

O padrão de apoio da SME se repete nesta situação. Para 95% dos pesquisados, não há apoio por parte das instâncias superiores da administração municipal da educação.

Figura 19:
Unidades que recebem apoio para atendimento de adolescentes em situação de liberdade assistida

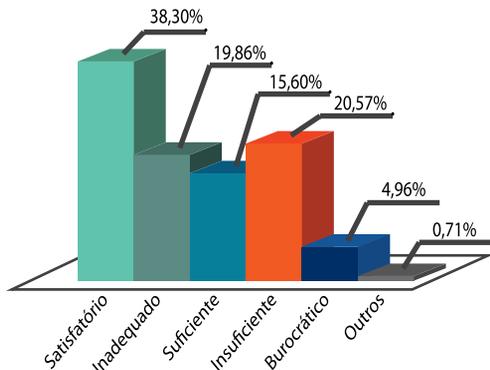


Este padrão de apoio e atendimento se altera relativamente no que tange ao transporte escolar gratuito (TEG). 63% das unidades contam com este serviço e avaliam-no como satisfatório, embora insuficiente.

Figura 20:
Unidades que contam com TEG



Figura 21:
Avaliação do atendimento do TEG



Quanto ao material didático recebido, 68% avaliam que não é adequado em função da baixa qualidade e ausência de itens. Uma constatação constrangedora já que este é um dos principais recursos pedagógicos utilizados pelos educadores.

Figura 22:
Adequação do material didático recebido

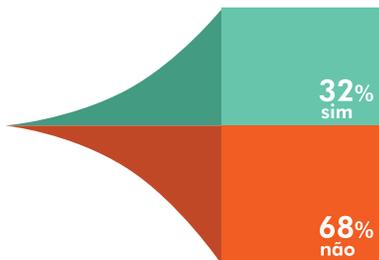


Tabela 11:
Principais motivos da inadequação do material didático recebido

Inadequações	Percentual
Péssima qualidade	47,13
Falta itens	40,13
Outros	4,46
Não receberam	4,46
Não atende emergências	2,55
Incompatível com o programa Ler e Escrever	1,27

A maioria das unidades educacionais avalia que as Diretorias Regionais de Educação não atendem as suas necessidades.

Figura 23:
Satisfação com atendimento das necessidades das unidades escolares pelas DREs

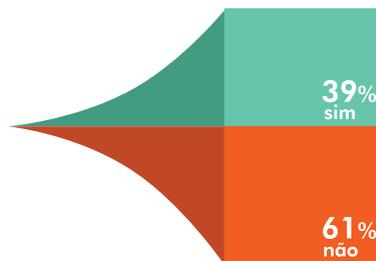


Tabela 12:
Principais motivos para a insatisfação com o apoio das DREs às unidades escolares

Insatisfação	Percentual
Pessoal despreparado	41,13
Falta de organização dos setores	40,43
Falta de pessoal	9,93
Horário restrito	5,67
Outros	2,84

Os principais motivos para a insatisfação com o atendimento recebido reforça o cenário de ausência de planejamento e gerenciamento profissional por parte dos Administradores do sistema educacional municipal. Como se percebe, as principais críticas convergem para pessoal não qualificado e desorganização dos setores das DREs.

O cenário de avaliação sobre atendimento das instâncias superiores da SME melhora no que tange ao atendimento do DOT-P (Diretoria de Orientação Técnico-Pedagógica da DRE). Para 60% dos pesquisados, as orientações que oferecem são suficientes.

Figura 24:
Percentual dos que avaliam atendimento DOT-P como suficiente

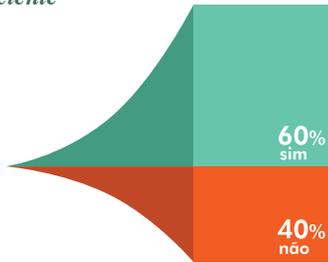
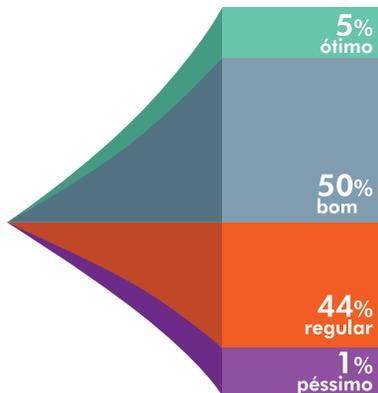
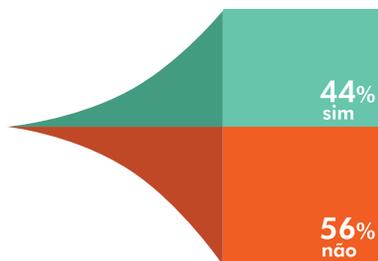


Figura 25:
Satisfação com o atendimento do DOT-P



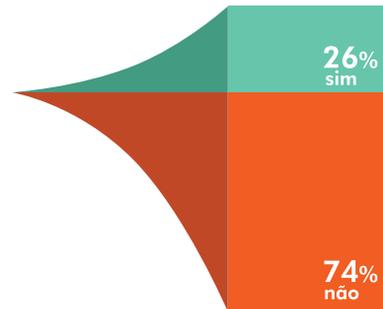
Já no que tange as orientações pedagógicas da SME, a avaliação retorna ao cenário negativo.

Figura 26:
Orientações curriculares contemplam as necessidades dos projetos pedagógicos



74% dos pesquisados indicam que não receberam orientações sobre implantação e implementação do ensino fundamental de nove anos, o que complementa a avaliação negativa sobre orientações pedagógicas por parte da SME.

Figura 27:
Percentual dos que receberam orientação para implantação e implementação do ensino fundamental de nove anos



No que tange às orientações curriculares da SME, os dois principais problemas apontados foram: incompletas ou superficiais e desconsideram a realidade das unidades educacionais. Há, portanto, uma linha de coerência na percepção dos pesquisados a respeito da lógica de atendimento e funcionamento das instâncias superiores da administração da educação municipal: ausência de leitura sobre a realidade, deliberação centralizada e sem consulta às unidades escolares, quadro de pessoal especializado insuficiente e orientações insuficientes ou contraditórias.

Tabela 13:
Principal problema nas orientações curriculares da SME

Problemas	Percentual
Desconsideram a realidade de cada escola	47,97
Insuficientes, incompletas, superficiais	43,09
Outros	4,07
Contraditórias	3,25
Impositivas	1,63

O gráfico e tabela apresentados a seguir indicam um resumo das respostas analisadas nesta seção do Retrato da Rede: 56% reprovam os programas e projetos da SME em virtude de serem superficiais e desconsiderarem a realidade escolar.

No nosso país após uma forte tentativa de aproximação da lógica de aprendizagem dos alunos, durante final dos anos 1980 e quase toda a década de 1990, é possível perceber a mudança do pêndulo para reforço da tradição da gestão educacional brasileira, a saber, o centralismo e excessivo controle sobre as instâncias de execução. Esta seção do Retrato da Rede, indica que as instâncias de planejamento, que devem orientar a execução não criativa, não estão preparadas para esta função. Trata-se, portanto, de um modelo de gestão tradicional que afeta todo o funcionamento da rede municipal.

Figura 28:
Percentual de avaliação positiva para programas e projetos da SME

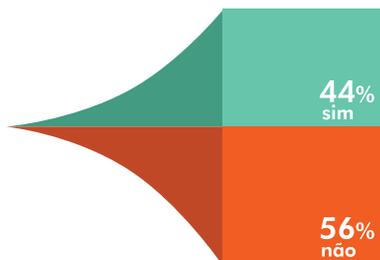


Tabela 14:
Motivos para reprovação dos programas e projetos da SME

Problemas	Percentual
Insuficiente, incompletas superficiais	47,97
Desconsideram a realidade de cada escola	41,96
Contraditórias	3,25
Impositivas	5,69
Outros	1,63

Retrato da Rede 2012

Capacitação

Na seção “Apoio técnico da SME” foi exposto o conjunto de avaliações dos pesquisados a respeito da insuficiência e inadequação do atendimento prestado pelas instâncias superiores da administração municipal às unidades educacionais.

Neste item a situação se repete, reforçando a consistência da análise realizada.

Embora 73% dos pesquisados tenham afirmado que receberam cursos ofertados pela administração, 53% avaliam que as condições criadas não favoreceram sua participação. Horário e ausência de dispensa do ponto dificultaram que os cursos pudessem ser acessados. Percebe-se, assim, que a oferta de cursos aparece como formalidade que não se vincula às condições concretas de trabalho do público-alvo a que se destinam.

Figura 01:
Cursos ofertados pela administração municipal na área de atuação dos Gestores

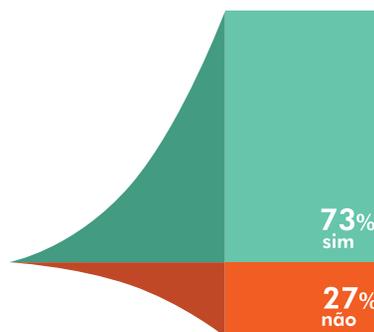


Figura 02:
As condições dos cursos favoreceram participação do servidor

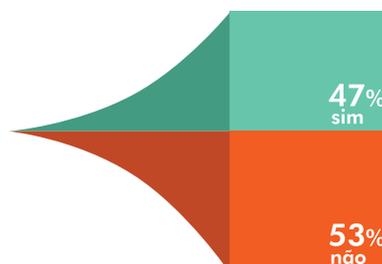
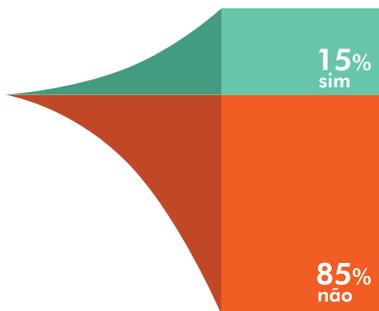


Tabela 01:
Dificuldades para participação nos cursos oferecidos

Dificuldades	Percentual
Horário	47,90
Falda de dispensa do ponto	29,41
Local	7,56
Vagas insuficientes	7,56
Outros	7,56

A figura apresentada a seguir indica o descompasso entre o que a gestão da política educacional municipal considera necessário ofertar como cursos de formação aos Gestores e suas necessidades reais. Para 85% dos pesquisados, o conteúdo ofertado (incluindo cursos, seminários e congressos) não respondem às suas necessidades cotidianas.

Figura 03:
O conteúdo dos eventos formativos ofertados contemplam as necessidades dos Gestores



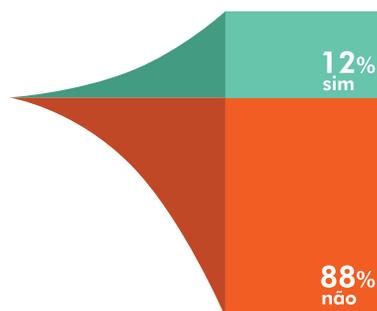
A principal crítica diz respeito à superficialidade ou conteúdo parcial dos eventos ofertados.

Tabela 02:
Principais críticas aos eventos formativos ofertados pela administração municipal

Motivos	Percentual
Desconsideram a realidade da escola	23,24
Outros	5,41
Concepções contraditórias	4,32
Insuficientes, incompletos, superficiais	67,03

A lacuna poderia ser superada com oferta de bolsas de estudos para que os Gestores pudessem se aprimorar. Contudo, 88% dos pesquisados informaram que a administração não ofereceu bolsa para participarem de cursos de pós-graduação no último ano.

Figura 04:
Percentual de Gestores que receberam bolsa de estudos para participação em cursos de pós-graduação no último ano



Assim, temos um quadro descritivo consistente e coerente sobre serviços de apoio e qualificação oferecidos pela administração municipal aos Gestores Educacionais. Iniciativas desconectadas com a demanda real e realidade das unidades educacionais, ações incompletas e desarticuladas.

Retrato da Rede 2012

Ambiente físico e equipamentos

As tabelas apresentadas a seguir indicam mais um descompasso entre a política de gestão das instâncias superiores do sistema educacional paulistano e a realidade concreta das unidades educacionais. Apesar de 62% das unidades terem passado por reformas no último ano, os pesquisados indicam problemas de infraestrutura em vários aspectos do seu local de trabalho.

Ocorre que as reformas, como demonstrado na Tabela 15 desta seção, se concentraram na parte elétrica, nas quadras e na pintura dos prédios escolares. Contudo, os problemas que apresentam maiores índices de avaliação “PÉSSIMA” pelos pesquisados foram: acústica (33% de avaliação “péssima”), ventilação (22%) e telhados (21%).

O descompasso entre prioridades do governo e das escolas é gritante.

Apresentamos, a seguir, os 14 itens avaliados pelos pesquisados relacionados ao equipamento físico das unidades educacionais.

Tabela 01:
Avaliação das condições do prédio no local de trabalho

Prédio	Percentual
Regular	45,33
Boa	44,44
Péssima	6,67
Ótima	3,56

Tabela 02:
Avaliação das condições do mobiliário no local de trabalho

Mobiliário	Percentual
Boa	50,22
Regular	44,49
Péssima	3,96
Ótima	1,32

Tabela 03:

Avaliação das condições da ventilação no local de trabalho

Ventilador	Percentual
Regular	42,48
Boa	32,74
Péssima	22,56
Ótima	2,21

Tabela 04:

Avaliação das condições da instalação elétrica no local de trabalho

Inst. Elétrica	Percentual
Regular	48,25
Boa	38,16
Péssima	13,16
Ótima	0,21

Tabela 05:

Avaliação das condições da instalação hidráulica no local de trabalho

Inst. Hidráulica	Percentual
Regular	47,81
Boa	37,28
Péssima	13,60
Ótima	0,44

Tabela 06:

Avaliação das condições das escadas no local de trabalho

Escadas	Percentual
Boa	48,90
Regular	24,23
Não Possui	20,26
Péssima	4,41
Ótima	2,20

Tabela 07:

Avaliação das condições dos corrimãos no local de trabalho

Corrimão	Percentual
Boa	49,78
Não Possui	20,63
Regular	18,39
Ótima	7,17
Péssima	4,04

Tabela 08:

Avaliação das condições do elevador no local de trabalho

Elevador	Percentual
Boa	13,11
Regular	13,11
Péssima	5,34
Ótima	3,40
Não possui	65,05

Tabela 09:

Avaliação das condições da acústica no local de trabalho

Acústica	Percentual
Regular	38,94
Péssima	33,19
Boa	25,22
Ótima	2,21

Tabela 10:

Avaliação das condições das janelas e portas no local de trabalho

Janelas/Portas	Percentual
Regular	44,00
Boa	42,67
Péssima	12,44
Ótima	0,89

Tabela 11:
Avaliação das condições do telhado no local de trabalho

Telhado	Percentual
Regular	41,26
Boa	34,08
Péssima	21,08
Ótima	2,24

Tabela 12:
Avaliação das condições da quadra no local de trabalho

Quadra	Percentual
Não possui	36,99
Boa	26,94
Regular	24,66
Péssima	8,68
Ótima	2,74

Tabela 13:
Avaliação das condições do piso no local de trabalho

Piso	Percentual
Boa	54,75
Regular	33,94
Péssima	7,69
Ótima	3,17

Tabela 14:
Avaliação das condições da pintura no local de trabalho

Pintura	Percentual
Boa	50,53
Regular	31,58
Péssima	10,53
Ótima	7,37

Como apresentado no início desta seção, 62% das unidades educacionais passaram por reforma no último ano, em especial, no que tange às instalações elétricas.

Figura 01:
Percentual de unidades que passaram por reforma no último ano

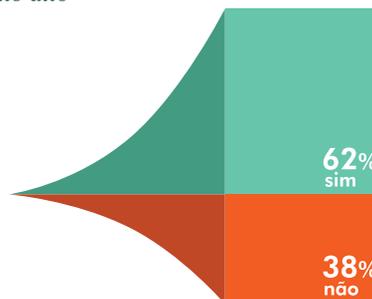


Tabela 15:
Equipamento reformado no último ano

Reforma	Percentual
Outros	2,11
Pintura	14,08
Quadra	18,31
Alvenaria	9,15
Telhado	1,41
Hidráulica	4,93
Elétrica	49,30
Adequação a portadores de deficiência	0,70

Quanto aos equipamentos já disponíveis, a avaliação realizada indica sua inadequação, na maioria dos casos (63%), em especial, no que tange ao mobiliário. Percebe-se que as condições de trabalho são precárias na maioria das unidades escolares, contradizendo até mesmo as normas e orientações da Comissão Permanente de Acessibilidade (CPA) e Decreto Municipal no 39.651 de 27 de julho de 2000 referentes à acessibilidade e direitos dos portadores de deficiência.

Figura 02:
Percentual de adequação dos equipamentos à faixa etária dos alunos atendidos

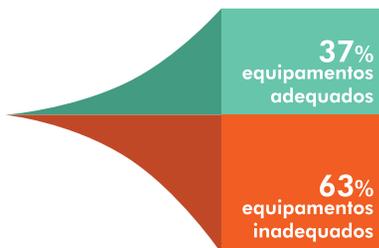


Tabela 16:
Motivos da avaliação negativa sobre equipamentos relacionados à faixa etária dos alunos

Por quê?	Percentual
Mobiliário inadequado	45,39
Muitas escadas	21,28
Falta de espaço adequado	16,31
Não tem brinquedo	4,96
Falta de adaptação p/ portadores de deficiência física	5,67
Não adequado para crianças de 09 anos	2,13

A figura apresentada a seguir indica que 58% dos pesquisados avaliam negativamente a acessibilidade dos prédios do sistema educacional municipal.

Figura 03:
Percentual de avaliação dos acessos dos prédios em função dos portadores de deficiências físicas

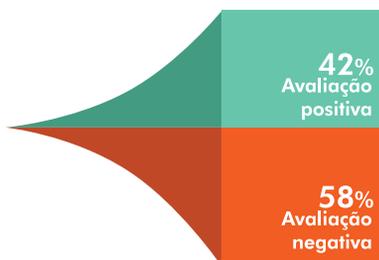


Tabela 17:
Principais equipamentos inadequados ou inexistentes

Equipamentos	Percentual
Elevadores	54,07
Rampa	30,37
Banheiro	6,67
Mobiliário	4,44
Outros	2,96
Corrimão	1,48

O entorno escolar também apresenta problemas às unidades escolares, em especial, o acúmulo de lixo (apontado como principal problema para 65,19%), serviço sob a guarda e responsabilidade da gestão municipal.

Figura 04:
Percentual de avaliações negativas para ambiente do entorno escolar



Tabela 18:
Principais problemas relacionados ao entorno escolar

Quais?	Percentual
Acúmulo de Lixo	65,19
Falta de Segurança	24,05
Ruas esburacadas	4,43
Falta Brinquedos	3,80
Enchentes/Alagamentos	1,27
Muito Barulho	0,63
Outros	0,63

Ainda mais grave é a ausência de equipamentos de infraestrutura necessários para o desenvolvimento do projeto pedagógico, atividade fim que sustenta todo sistema educacional da cidade de São Paulo. Para 61% dos pesquisados, não há equipamentos em suas unidades de trabalho.

Figura 05:
Percentual de unidades que possuem equipamentos de infraestrutura necessários para desenvolvimento do projeto pedagógico

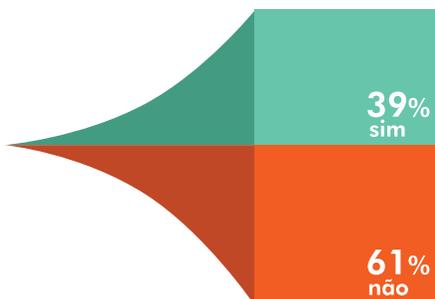


Tabela 19:
Equipamentos de infraestrutura não disponíveis para desenvolvimento do projeto pedagógico

Qual?	Percentual
Máquina de Xérox	63,81
Equip./Brinquedos	17,14
Impressora	7,62
Som/Imagem	7,62
Outros	3,81

Na Era da Informática, 54% dos pesquisados indicam que em suas unidades não existem equipamentos em número suficiente. Para 56% os equipamentos existentes não são atualizados ou não funcionam adequadamente. Mais uma situação que demonstra ausência de eficiência administrativa dos órgãos superiores do sistema educacional.

Figura 06:
Percentual de unidades com equipamento de informática suficiente

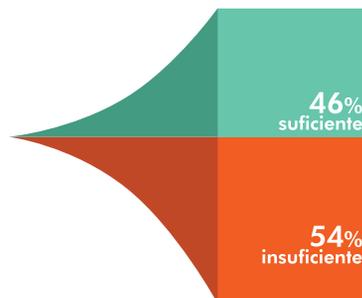
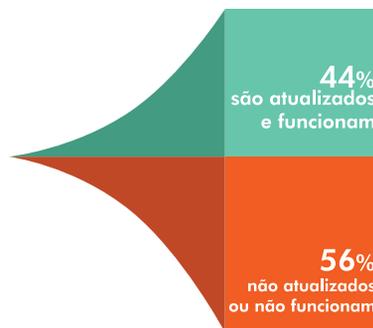
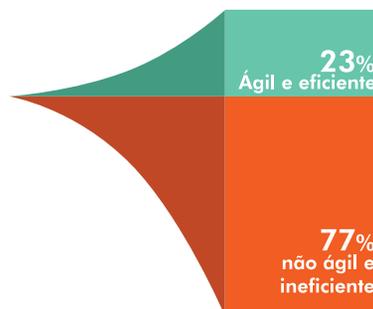


Figura 07:
Percentual de equipamentos disponíveis que são atualizados / funcionam adequadamente



Finalmente, a assistência técnica oferecida pelos administradores da política educacional na área de informática é considerada lenta e ineficiente por 77% dos pesquisados.

Figura 08:
Avaliação sobre assistência técnica oferecida na área de informática



Retrato da Rede 2012

Saúde

Em virtude da avaliação de desempenho incluir as licenças médicas como critério de perda de pontos, o Retrato da Rede procurou captar os sintomas de adoecimento por parte dos pesquisados. Tal expediente adotado objetivou superar a subnotificação de doenças em virtude da coerção para licenciamento médico.

Assim, verifica-se um alto índice de pesquisados que trabalharam, no último ano, sentindo dores ou em estado febril (93% do total). O mais significativo é que para 26% esta situação foi muito frequente.

Figura 01:
Percentual de pesquisados que trabalhou, no último ano, com alguma dor ou febre

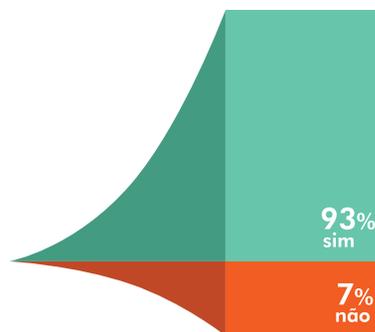


Tabela 01:
Frequência com que trabalhou com dor ou febre

Frequencia	Percentual
Às vezes	52,07
Frequentemente	23,96
Raramente	20,97
Sempre	3,00

O índice dos que trabalharam com febre ou dor é praticamente o mesmo dos que registraram sintomas de adoecimento no último ano (92%), em especial, relacionados ao esgotamento e sintomatologia da Síndrome de Burnout: ansiedade, fadiga e cansaço. Há, evidentemente, relação direta com as condições de trabalho, sobrecarga de funções, déficit em relação às equipes de apoio e apoio insuficiente ou inadequado por parte da SME.

Figura 02:
Sintomas de doença, no último ano

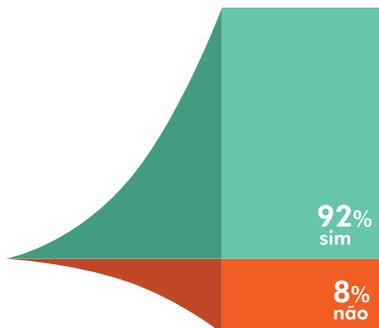
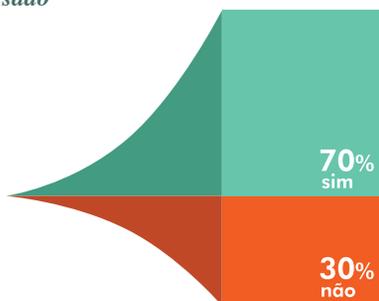


Tabela 02:
Sintomas de doença percebidos

Sintomas	Percentual
Ansiedade	65,89
Fadiga/Cansaço	16,24
Tontura/Desmaio	4,64
Dores de Coluna	3,94
Dor de Cabeça	3,02
Angústia	2,55
Outros	1,62
Tosse/Rouquidão	1,16
Nervosismo	0,70
Febre	0,23

No ano passado, 70% registraram algum adoecimento (não apenas sintoma).

Figura 03:
Percentual dos que padeceram de alguma doença no ano passado



Novamente, stress e depressão são os destaques, somando 59% das respostas (dois fatores clássicos da Síndrome de Burnout). Registrem-se, ainda, os casos de hipertensão.

Tabela 03:
Doenças ocorridas no ano passado

Doenças	Percentual
Stress	54,35
Hipertensão	10,51
Outros	9,81
Gastrite	8,41
Alergia	7,81
Depressão	5,11
Diabetes	3,00
LER/DORT	1,20

Mais uma vez, a administração municipal esteve ausente para prevenir este problema. Para 97%, não houve qualquer programa de prevenção às doenças durante o último ano.

Figura 04:
Percentual de pesquisados que participaram de programa de prevenção a doenças oferecido pelo governo municipal no último ano



85% dos pesquisados imputam às condições precárias de trabalho o seu adoecimento. Destacam o espaço físico inadequado e acúmulo de funções/falta de equipe como principais causas.

Figura 05:
 Percentual de pesquisados que consideram as condições de trabalho como fator de adoecimento

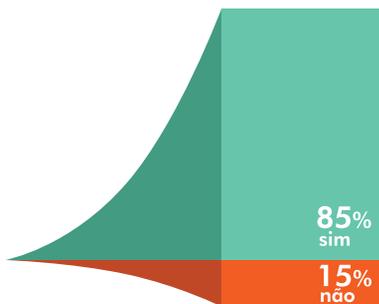
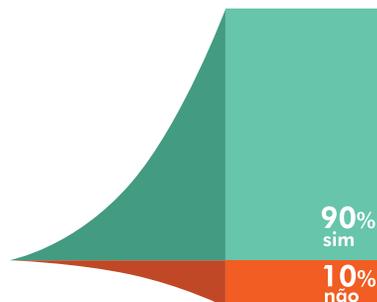


Tabela 04:
 Condições de trabalho que favorecem adoecimento

Problemas	Percentual
Espaço físico inadequado	41,01
Falta de equipe	15,35
Acúmulo de funções	14,47
Prob. com a internet ou informática	13,82
Falta de equipamentos	7,68
Burocracia	3,95
Ausência de apoio SME	1,54
Barulho	0,88
Insegurança	0,66
Outros	0,66

A principal intervenção governamental em relação ao tema é a readaptação do servidor. Readaptação é um instituto previsto nos diversos estatutos de servidores públicos que configura o afastamento do servidor do exercício do seu cargo, assumindo outras funções, não sofrendo ascensão ou rebaixamento. O que motiva esse provimento são limitações físicas e mentais constatadas. Portanto, trata-se de uma intervenção pós-adoecimento. Como se percebe na Figura 06, 90% dos pesquisados indicam que há readaptados no seu local de trabalho.

Figura 06:
 Percentual de pesquisados que afirmam haver readaptados em seu local de trabalho



Em especial, a readaptação afeta mais os professores.

Tabela 05:
 Readaptados

Quais	Percentual
Docentes	85,54
Equipe de apoio	7,84
Gestores	5,88
ATE	0,74

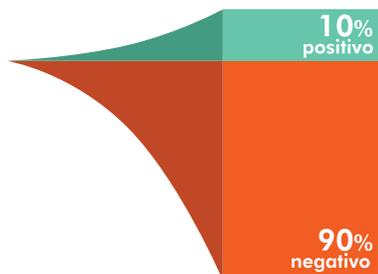
Ainda sobre as readaptações, 87% dos pesquisados afirmam que as limitações apontadas nos laudos são compatíveis com as atividades desempenhadas pelos readaptados.

Figura 07:
 Avaliação sobre compatibilidade dos laudos de readaptação e atividades desempenhadas pelo servidor



Ainda sobre os serviços públicos oferecidos aos servidores pela administração municipal, destaca-se a reprovação do Hospital do Servidor Público Municipal (HSPM). 90% dos pesquisados reprovam o serviço prestado por este hospital

Figura 08:
Avaliação do serviço oferecido pelo HSPM



O principal motivo para reprovação é a precariedade do atendimento (52%), seguido pela crítica à centralização dos serviços (39%)

Tabela 06:
Motivos para reprovação do serviço prestado pelo HSPM

Por quê?	Percentual
Precariedade no atendimento	52,28
Falta descentralização	39,68
Outos	5,36
Condições precárias	2,68

Moto contínuo, 80% dos pesquisados não utilizaram os serviços do HSPM nos últimos anos, em virtude das dificuldades de agendamento, localização insatisfatória e qualidade do atendimento.

Figura 09:
Percentual de pesquisados que utilizaram serviços do HSPM nos últimos anos

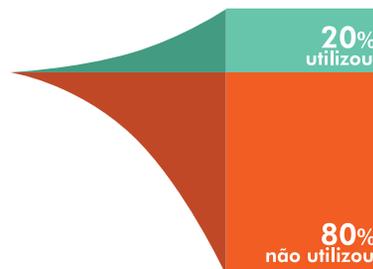
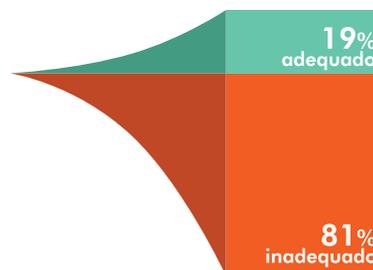


Tabela 07:
Motivos para não utilizar os serviços do HSPM

Motivos	Percentual
Localização insatisfatória	23,61
Dificuldade no agendamento	33,33
Falta de especialidade na região	1,67
Qualidade no atendimento	23,33
Utiliza o SUS	0,56
Outros	17,50

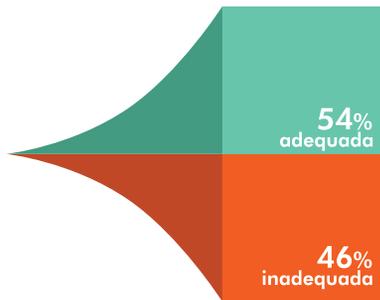
O prazo de atendimento da perícia é, também, reprovado por 81% dos pesquisados.

Figura 10:
Avaliação do prazo de atendimento da perícia



Contudo, mais da metade aprovam a sistemática de agendamento da perícia para licença médica.

*Figura 11:
Avaliação da sistemática de agendamento de perícia
para licença médica*



Retrato da Rede 2012

Violência

Os casos de ameaça e agressão verbal apresentam índices preocupantes na rede municipal de ensino paulistano: ao redor de 40% no caso das ameaças e 20% no caso das agressões verbais. Revela um clima de tensão nas unidades educacionais. Muitas vezes esta tensão é motivada pela ausência de solução rápida para questões que não são da governabilidade dos Gestores Educacionais: matrícula, distribuição de uniformes escolares, de leite, etc. São situações que não se limitam à segurança pública, mas ao serviço de assistência social e/ou acompanhamento às famílias. A escola, contudo, encontra-se ilhada e desprotegida nessas situações.

Tabela 01:
Tipos de violência ocorridos no local de trabalho no último ano

Violência	Percentual
Ameaça	39,91
Agressão verbal	21,30
Nenhum	13,00
Agressão física	6,05
Furto	5,16
Constrangimento	4,71
Roubo	4,71
Vandalismo	3,36
Outros	1,35
Assédio sexual	0,45

Tabela 02:
Autores dos atos de violências

Agentes	Percentual
Gestor	10,03
Professor	12,40
Funcionário	10,82
Aluno	30,08
Família	16,89
Comunidade	19,79

Os Gestores Educacionais responsáveis legais pelo funcionamento das unidades, são os principais alvos em situações de tensão.

Tabela 03:
Alvos dos atos de violências

Agentes	Percentual
Gestor	54,08
Professor	25,00
Funcionário	8,70
Aluno	6,79
Comunidade	4,08
Família	1,36

O entorno escolar é apontado como principal fator que gera insegurança no local de trabalho (para 60% dos entrevistados). Vale ressaltar que a Tabela 04 indica que logo em seguida a falta de policiamento é indicada como segundo principal fator (para 34%). Novamente, a ausência do serviço público se faz sentir.

Figura 01:
Avaliação do local de trabalho em relação à segurança

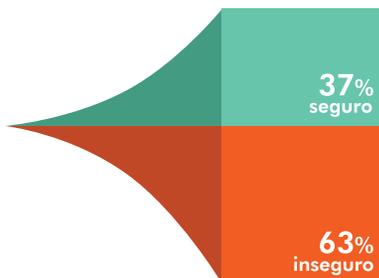


Tabela 04:
Fatores que geram insegurança no local de trabalho

Por quê?	Percentual
Problemas no entorno	60,21
Falta de vigilância/ policiamento	34,15
Episódio de violência dentro do local	2,82
Outro	2,82

O significativo é que 86% dos entrevistados afirmam que seu local de trabalho possui serviço de vigilância, sendo que 48,01% são terceirizados. Assim, a demanda não é por serviço interno de segurança, mas por segurança pública, na região em que a escola está inserida. Com efeito, a Figura 03 revela que 76% não são atendidos pela Guarda Civil Metropolitana.

Figura 02:
Percentual dos que afirmam que seu local de trabalho possui serviço de vigilância

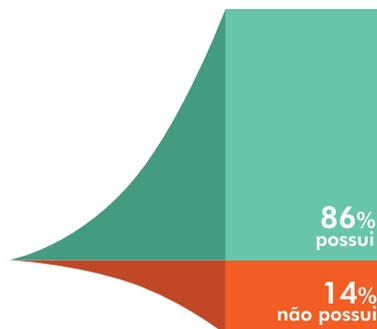


Figura 03:
Existência de Guarda Civil Metropolitana no local de trabalho

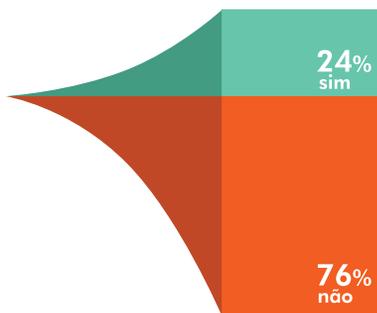
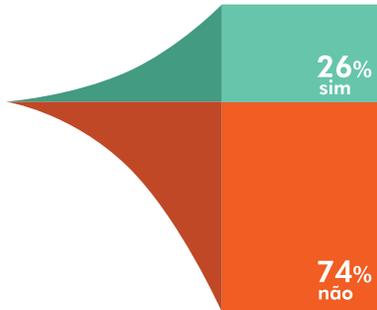


Figura 04:
Percentual dos que afirmam que SME/DRE ofereceu projeto para enfrentar ou prevenir a violência, no último ano



O resultado é consistente: a gestão municipal não planeja programa de prevenção que dê suporte às unidades educacionais.

Neste mesmo sentido, verifica-se ausência de ações concretas, por parte da gestão municipal, no que tange à proteção de minorias étnicas ou de gênero, garantindo seus direitos coibindo atos racistas que garantam a integridade dos alunos e educadores passíveis desses atos de agressão ou violência.

Figura 05 :
Percentual dos que afirmam que SME/DRE ofereceu projeto para o tema diversidade de gênero, no último ano

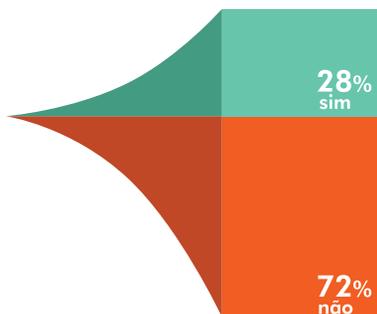
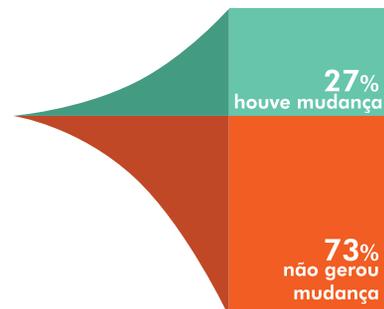


Figura 06:
Percentual dos que afirmam que SME/DRE ofereceu projetos para enfrentamento da intolerância étnico-racial, no último ano



As garantias legais, que a Lei 10 639/09 sobre a questão étnico-racial trouxe não alteraram a realidade escolar para 73% dos pesquisados. Esta lei tornou obrigatório o ensino sobre História e Cultura Afro-Brasileira, tendo como objetivo ressaltar a contribuição do povo negro nas áreas social, econômica e política. A avaliação dos pesquisados reafirma que questões de valores e comportamento social estão diretamente vinculados aos aspectos procedimentais e, principalmente, atitudinais do conteúdo curricular, e não apenas aos fatos, informações e conceitos disseminados.

Figura 07:
Avaliação sobre mudanças ocorridas em virtude da Lei 10 639/09



Para os 27% que registraram que a lei alterou a lógica escolar, a principal contribuição foi a própria reflexão sobre o tema. Contudo, apenas 1,35% avaliaram que auxiliou na superação do preconceito.

Tabela 05:

Mudanças ocorridas em virtude da Lei 10.639/09

Lei 10.639/09	Percentual
Mais reflexão sobre o assunto	74,32
Auxílio no trabalho dia a dia	14,86
Conhecimento da história étnico-racial	8,11
Superação do preconceito	1,35
Outros	1,35

Na outra ponta, para 39% dos pesquisados, não há divulgação ou o trabalho sobre o tema é precariamente realizado.

Tabela 06:

Motivos apontados para a Lei 10.639/09 não ter gerado mudanças na escola

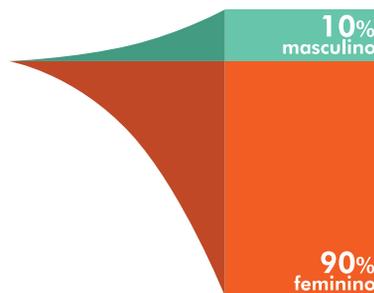
Lei 10.639/09	Percentual
Falta mais discussão/ Trabalhar melhor o assunto / Divulgar	39,13
Já trabalhamos o tema/ Temos projeto	16,77
Não há problema étnico racial/Crianças são pequenas	16,77
Falta capacitar os professores/Ter formação	14,91
O tema não é trabalhado em sala de aula/Lei só no papel	9,94
Outros	2,48

Retrato da Rede 2012

Perfil dos pesquisados

80% dos professores brasileiros de ensino básico são do sexo feminino. No caso dos pesquisados Gestores Educacionais o índice é ainda mais elevado: 90% são mulheres.

Figura 01:
Sexo dos Entrevistados



São profissionais experientes, a sua maioria na faixa entre 36 e 50 anos de idade.

Tabela 01:
Faixa etária dos Entrevistados

Faixa etária	Percentual
De 46 a 50 anos	34,82
De 36 a 45 anos	31,00
De 51 a 55 anos	14,44
De 26 a 35 anos	9,98
Mais de 55 anos	8,28
Menos de 25 anos	1,49

Tabela 02:
Auto-definição do grupo étnico

Grupo étnico	Percentual
Caucasiano	67,27
Afro-descendente	23,18
Outro	6,59
Asiático	1,82
Indígena	1,14

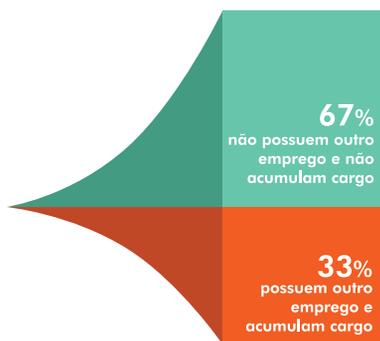
A experiência dos pesquisados fica estampada quando se revela que a maioria exerce a atual função entre 6 e 20 anos, sendo que 15% estão na mesma função há mais de 25 anos.

Tabela 03:
Tempo que exercem a atual função na educação

Tempo função	Percentual
De 11 a 15 anos	19,02
De 6 a 10 anos	18,80
De 2 a 5 anos	17,31
Mais de 25 anos	15,38
De 16 a 20 anos	11,97
De 21 a 25 anos	9,19
Menos de 2 anos	8,33

Embora a maioria não tenha outro emprego ou acumule cargo, 1/3 vive esta situação ocupacional.

Figura 02:
Percentual dos que acumulam cargo ou têm outro emprego



A condição social dos pesquisados é muito favorável: 89% possuem imóvel próprio; 90% utiliza carro próprio para se deslocar para o trabalho; 75% gasta menos de 30 minutos para fazer o percurso de sua residência ao trabalho;

Tabela 04:
Imóvel próprio ou alugado

Moradia	Percentual
Imóvel próprio	89,72
Imóvel alugado	5,35
Outro	4,93

Tabela 05:
Meio de transporte para ir ao trabalho

Transporte	Percentual
Carro próprio	90,73
Ônibus	6,03
A pé	1,72
Carona	0,65
Motocicleta	0,43
Metrô	0,22
Trem	0,22

Tabela 06: *Tempo gasto no percurso residência-trabalho*

Percurso	Percentual
Menos de 30 min	75,59
De 30 a 60 min	20,56
Mais de 60 min	3,85

Cinema e leitura de revistas são as atividades culturais mais assinaladas.

Tabela 07:
Atividades culturais mais frequentes

Atividade	Percentual
Cinema	56,41
Revistas	20,73
Livros	10,90
Teatro	6,20
Exposições/Museus	3,42
Tv	1,71
Jornais	0,64

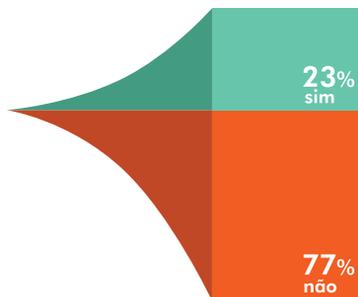
A internet é acessada diariamente por 84% dos pesquisados.

Tabela 08:
Frequência com que acessa internet

Internet	Percentual
Todos os dias	84,27
Mais de uma vez p/ sem.	13,36
Uma vez p/ semana	1,29
De vez em quando	0,86
Nunca	0,22

Os pesquisados, em sua maioria (77%) não têm outro tipo de atuação associativa além do sindicato.

Figura 03:
Outra atuação associativa além do SINESP



Para os 23% que assinalaram que desenvolvem outra atividade associativa além do sindicato, a mais frequente é a de natureza religiosa (70%), seguida de longe pelo voluntariado em ONGs.

Tabela 09:
Outra atividade associativa além da sindical

Atuação	Percentual
Religiosa	70,75
Voluntário em ONG	16,04
Associação de Bairro	3,77
Filiado a partido político	3,77
Outro	5,66

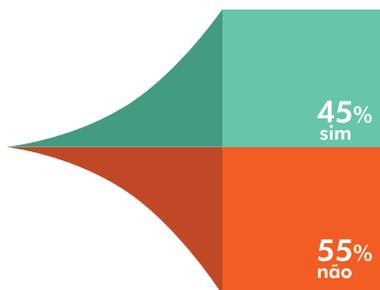
A quase totalidade dos pesquisados possui curso superior completo e/ou curso de especialização completo. Em seguida, aparecem, mais adiante, os que possuem mestrado completo.

Tabela 10:
Grau mais elevado de Formação Acadêmica

Formação	Percentual
Superior completo	46,15
Curso de especialização completo	39,32
Mestrado completo	6,41
Curso de especialização incompleto	4,27
Mestrado incompleto	2,35
Doutorado incompleto	0,85
Doutorado completo	0,64

45% dos pesquisados afirmam que procuraram e participaram de outros cursos, além dos oferecidos pela SME, relacionados à sua área de atuação, no último ano. Este dado é importante em virtude das críticas que fazem aos cursos e outros eventos formativos oferecidos pelo governo municipal (ver seções “Apoio técnico da SME e Capacitação”).

Figura 04:
Participação em curso inerente à área de atuação além dos oferecidos pela SME, no último ano



A tabela apresentada a seguir é das mais instigantes e se repete ano a ano quando da coleta de dados pelo Retrato da Rede. Os pesquisados se dividem entre caracterização positivas e negativas a respeito do seu local de trabalho e atividades desenvolvidas.

Tabela 11:
Avaliação do local de trabalho

Características do local de trabalho	Percentual
Burocrático	39,64
Gratificante	29,95
Solidário	14,41
Desafiador	4,95
Dinâmico	4,28
Estimulante	2,70
Repetitivo	2,25
Desgastante	1,80

Finalmente, as discussões para elaboração do Plano Municipal de Educação são acompanhadas, para 86% dos entrevistados através dos informativos do SINESP. Apenas 4,67% acompanham através de informativos da SME.

Tabela 12:
Fonte de acompanhamento sobre a elaboração do PME

PME	Percentual
Pelos informativos SINESP	86,00
Não acompanha	7,33
Pelos informativos do SME	4,67
Outos	2,00

Retrato da Rede 2012

Políticas públicas

As três figuras apresentadas a seguir revelam que os programas sociais que envolvem as unidades educacionais do sistema paulistano de ensino interferem (para 60% a 76% dos entrevistados) negativamente na rotina de seu trabalho. O motivo principal é a reclamação dos pais, seguida da necessária mobilização dos funcionários. Registre-se que o Retrato da Rede capturou déficit de equipes de apoio nas escolas municipais com grande nitidez, além de acúmulo de funções, que fundamentam e conferem consistência a esta percepção.

Como se verá na Tabela 03 desta seção, a distribuição de kits escolares é a que demanda maior movimentação de funcionários. Já a distribuição de uniformes (Tabela 02) é a que gera maior índice de reclamações dos pais. Duas situações com alta previsibilidade de conflito, portanto, que podem ser evitados com ação planejada da SME.

Figura 01:
Avaliação sobre interferência do programa Leve-Leite na rotina escolar

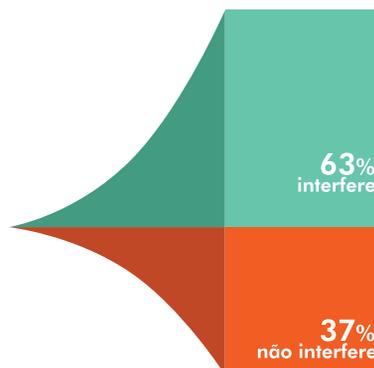


Tabela 01:
Principais problemas que o programa Leve-Leite causa à rotina escolar

Problemas	Percentual
Reclamação dos pais	85,91
Mobilização de funcionários	10,07
Desvio de função	3,36
Outro	0,67

Figura 02:
Avaliação sobre interferência da distribuição de uniformes na rotina escolar

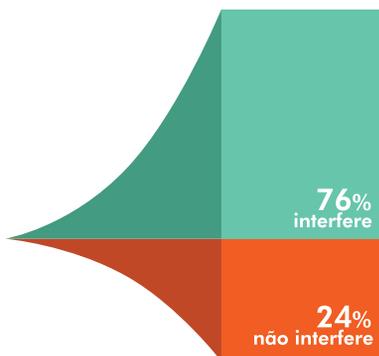


Tabela 02:
Principais problemas que a distribuição de uniformes causa à rotina escolar

Problemas	Percentual
Reclamação dos pais	73,84
Mobilização de funcionários	20,35
Desvio de função	4,65
Outro	1,16

Figura 03:
Avaliação sobre interferência da distribuição de kit escolar na rotina

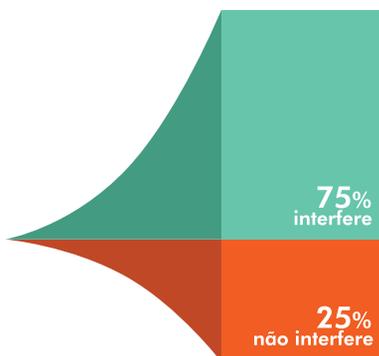


Tabela 03:
Principais problemas que distribuição de kit escolar causa

Problemas	Percentual
Reclamação dos pais	47,37
Mobilização de funcionários	44,44
Desvio de função	5,26
Outro	2,92

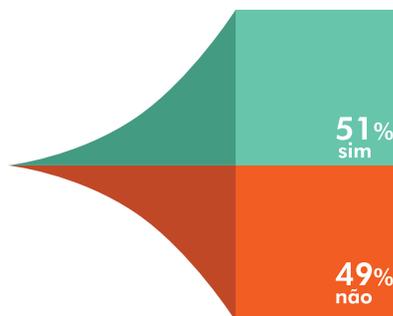
A respeito da atualização da matrícula online nas Diretorias Regionais de Ensino, a avaliação não é positiva: a soma de regular e péssima é 64,77%.

Tabela 04:
Avaliação sobre atualização da matrícula online na DRE

Matrícula On-line	Percentual
Regular	44,29
Bom	33,81
Péssima	20,48
Ótimo	1,43

Metade dos entrevistados afirmou que não conseguem atender a demanda, situação que, não raro, promove nova tensão entre escola e comunidade.

Figura 04:
Avaliação sobre capacidade da unidade escolar atender demanda



Um dado significativo é que 90,28% dos entrevistados afirmam que o número de alunos nas turmas/grupos está de acordo com a Portaria de Matrícula.

Há outras ações governamentais e normas que, a despeito de sua intenção, não foram implementadas adequadamente. Este é o caso da implementação da Lei 14.660/07 que organizou o quadro de profissionais da educação e consolidou o Estatuto do Magistério. Como se percebe na figura e tabelas apresentadas a seguir, o impacto negativo se deu em função da falta de professores e módulos insuficientes.

Figura 05:
Problemas na implementação da Lei 14.660/07

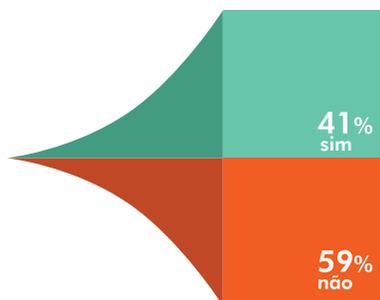


Tabela 05:
Impactos da implementação da Lei 14.660/07 na rotina escolar

Quais?	Percentual
Módulos insuficientes	50,55
Falta de professores	31,87
Falta de regulamentação	14,29
Outros	3,30

Outros instrumentos que poderiam levar à gestão democrática com efetiva participação da comunidade escolar, parecem não funcionar a contento.

A principal dificuldade apontada, tanto para o Conselho de Escola quanto para a Associação de Pais e Mestres foi a baixa participação dos pais.

Figura 06:
Avaliação sobre funcionamento da APM

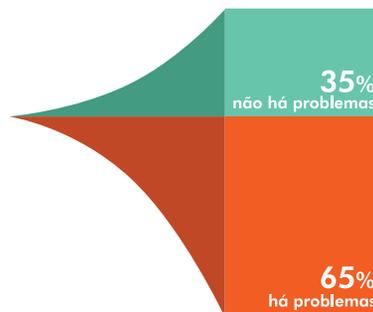
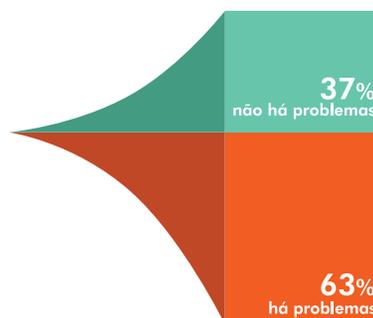


Figura 07:
Avaliação sobre funcionamento do Conselho de Escola/CEI



60% dos entrevistados não registraram dificuldades para organizar os horários coletivos na unidade escolar. Dentre os outros 40% destacam-se o acúmulo de cargos dos professores e dificuldade de conciliar o horário.

Figura 08:
Avaliação sobre organização dos horários coletivos

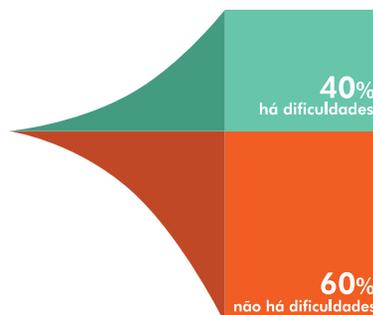


Tabela 06:
Quadro de dificuldades para organização de horários coletivos

Quais?	Percentual
Acúmulo de cargos dos professores	60,23
Problemas de horário/ajustar/conciliar	19,32
Espaço inadequado	17,05
Outro	2,27
Módulo CP incompleto	1,14

As avaliações externas e/ou sistêmicas vêm sendo apresentadas à opinião pública como a panaceia que poderia revelar pontos de estrangulamento na prática educacional, conseqüentemente superá-los.

Estudos recentes demonstram que os dados e metodologias empregados não são adequados e o seu uso pelos governos não conseguem efetivamente melhorar os resultados obtidos.

As avaliações vêm sendo usadas para ranquear escolas, pagar bônus a educadores, entre outros problemas.

Mesmo sabedores desta situação as Equipes Escolares fazem bom uso deste instrumento.

75% dos entrevistados utilizam esses dados em seu planejamento e ações, em especial para melhorar a qualidade do atendimento ou avaliar as ações desenvolvidas.

Figura 09:
Percentual dos que trabalham com dados de avaliação externa

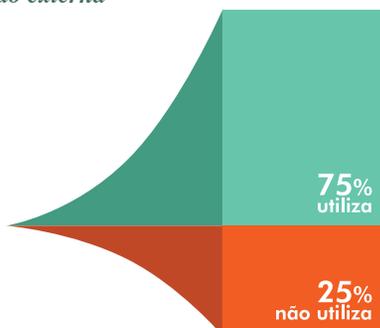


Tabela 07:
Finalidade do uso dos dados de avaliação externa

Com que finalidade?	Percentual
Melhorar a qualidade do atendimento/Avaliar	70,00
Para redimensionar/Ampliar o PP	16,25
Diagnosticar/Verificar/Corrigir o planejamento	9,38
Refletir ações do cotidiano/Novos rumos/Conhecer	4,37

Para os 25% que afirmaram que não utilizam estes dados em seu planejamento e programa de ação, o principal motivo apontado foi não existir tais informações para educação infantil, seguida por uma parcela menor que enfrenta dificuldades para sua utilização. Apenas 1,33% afirmaram que não há interesse em recorrer às informações coletadas.

Tabela 08:
Motivos para não utilizarem dados de avaliação externa

Por que não?	Percentual
Modalidade - Educação infantil	89,34
Dificuldade na utilização dos dados	8,00
Não há participação interesse	1,33
Outros	1,33

Glossário

AD – Assistente de Diretor de Escola	IPVS – Índice Paulista de Vulnerabilidade Social
APM – Associação de Pais e Mestres	IVJ – Índice de Vulnerabilidade Juvenil
ATE – Auxiliar Técnico de Educação	ISEM – Índice SINESP da Educação Municipal
CEFAI – Centro de Formação e Acompanhamento à Inclusão	HSPM – Hospital do Servidor Público Municipal
CEI – Centro de Educação Infantil	ONG – Organização não governamental
CEU – Centro Educacional Unificado	POIE – Professor Orientador de Informática Educativa
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes	POSL – Professor Orientador de Sala de Leitura
CP – Coordenador Pedagógico	PTRF – Programa de Transferência de Recursos Financeiros
CPA – Comissão Permanente de Acessibilidade	SINESP – Sindicato dos Especialistas de Educação do Ensino Público Municipal de São Paulo
DOT-P – Diretoria de Orientação Técnico Pedagógica	SME – Secretaria Municipal de Educação
DRE – Diretoria Regional de Educação	TEG – Transporte Escolar Gratuito
EMEI – Escola Municipal de Educação Infantil	U.E – Unidade Educacional
IDH – Índice de Desenvolvimento Humano	
IPRS – Índice Paulista de Responsabilidade Social	

ANEXO

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

Marcelo Pitta

Edna Taira

Apresentação

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

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

Indicadores

Conceito

Um indicador é uma medida (simples ou uma agregação de medidas), em geral quantitativa, dotada de significado substantivo, usado para substituir, quantificar ou operacionalizar um conceito abstrato, de interesse teórico (pesquisa acadêmica) ou programático (formulação de políticas). É um recurso metodológico, empiricamente referido, que informa algo sobre um aspecto da realidade ou sobre mudanças que estão se processando na mesma.

Utilização

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

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

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

Propriedades

Os indicadores devem ter algumas propriedades:

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

A propriedade relevância dispensa explicações. A validade corresponde à capacidade do indicador de representar o conceito/medida desejado. A confiabilidade está associada à qualidade dos dados utilizados no cálculo da(s) medida(s) que compõem o indicador. A cobertura corresponde ao grau de abrangência que o indicador possui (espacial ou geográfica, usualmente). A sensibilidade está associada à capacidade do indicador variar caso o conceito que está medindo se modifique, mesmo que pouco. A especificidade

implica em que o indicador varie apenas devido a alterações associadas ao fenômeno que está medindo. Periodicidade é uma característica desejável e implica na obtenção dos dados com a regularidade desejada, de forma rápida e com baixos custos. A inteligibilidade corresponde à transparência de sua metodologia.

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

Tipos

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

Indicador SINESP

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

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

- Violência

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

Indicador SINESP

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

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

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

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

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

Quadro 1

Questões selecionadas para criação dos indicadores, segundo dimensão

Gestão de pessoas - peso 1

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

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

Há serviço terceirizado em seu local de trabalho?

Apoio técnico da SME - peso 1

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

Problemas com internet ou informática

Acúmulo de funções

Burocracia

Ausência de apoio da SME

É necessário levar trabalho para ser realizado fora do expediente?

Os recursos do PTRF recebidos são suficientes para as necessidades?

Há dificuldade no gerenciamento do PTRF?

Os recursos do adiantamento bancário são suficientes para as necessidades?

Há dificuldade no gerenciamento do adiantamento bancário?

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

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

O material de consumo enviado é suficiente?

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

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

Sua U.E. recebe acompanhamento regular do CEFAI?

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

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

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

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

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

Capacitação - peso 1

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

Os requisitos dos cursos oferecidos favorecem a sua participação?

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

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

Ambiente físico e equipamentos - peso 1

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

O prédio e os equipamentos são adequados para a faixa etária das crianças/adolescentes atendidos?

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

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

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

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

Os equipamentos disponíveis são atualizados e funcionam adequadamente?

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

Saúde - peso 2

Já trabalhou com algum tipo de dor ou febre?

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

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

Você participou no último ano de algum programa de prevenção a doenças promovido pela administração?

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

Você avalia positivamente o serviço prestado pelo HSPM?

O prazo para atendimento na perícia médica é adequado?

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

Violência - peso 1

Você considera seu local de trabalho seguro?

Seu local de trabalho possui serviço de vigilância?

O serviço de vigilância é terceirizado?

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

Quais? Falta de segurança/ Violência/Assaltos/Drogas

Ruas esburacadas/Asfalto ruim/Sem sinalização/Estreita/ Sem iluminação

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

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

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

Fonte: SINESP

Definição da metodologia de cálculo do INDICADOR SINESP

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

Essas necessidades levaram à escolha de um indicador bastante simples, mas muito eficiente, que consiste na média aritmética das variáveis/questões apresentadas no Quadro 1 padronizadas em uma escala que varia de zero a 1. Assim, o 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:

$$I'_{dck} = \frac{q'_{dck} - \text{mínimo}(d)}{\text{máximo}(d) - \text{mínimo}(d)}$$

I'_{dck} é o indicador padronizado da dimensão d no ano t para o questionário c , que pertence a DRE k

q'_{dck} é 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.

$$ISD - DRE'_{dj} = \frac{\sum_{k \in j} I'_{dck}}{K}$$

$ISD - DRE'_{dj}$ é o indicador da dimensão d no ano t para a DRE j

K é total de informantes da DRE j

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

$$ISD - SP'_d = \frac{\sum_j ISD - DRE'_{dj}}{J}$$

$ISD - SP'_d$ é o indicador da dimensão d no ano t para o Município de São Paulo

J é 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.

$$IS - DRE'_j = \frac{\sum_d (p_d \times ISD - DRE'_{dj})}{7}$$

$IS - DRE'_j$ é o indicador SINESP no ano t para a DRE j

p_d é o peso atribuído a 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.

$$IS - SP' = \frac{\sum_d (p_d \times ISD - SP'_d)}{7}$$

$IS - SP'$ é o indicador SINESP no ano t para o Município de São Paulo

p_d é o peso atribuído a dimensão (2 para Saúde e 1 para as demais dimensões)

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

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

Resultados

Os resultados para o ano de 2012 indicam que muitos aspectos precisam ser melhorados. Para o total o indicador não chega a 0,35, ou seja, não se alcança metade do ideal de qualidade para o trabalho em educação. A DRE de maior pontuação é São Miguel com 0,37 (IS-DRE). Outras DREs se destacam em algumas dimensões. Positivamente destaca-se Ipiranga na dimensão ambiente físico e equipamentos com mais de 0,5. Negativamente destaca-se a DRE Capela do socorro, com 0,20 em gestão de pessoas e saúde. A tabela a seguir apresenta os resultados.

DRE	Gestão de pessoas	Apoio técnico da SME	Capacitação	Ambiente físico e equipamentos	Saúde	Violência	IS-DRE
Butantã	0.32	0.37	0.39	0.40	0.26	0.44	0.35
Campo Limpo	0.25	0.42	0.36	0.35	0.24	0.37	0.32
Capela do Socorro	0.20	0.34	0.23	0.37	0.20	0.40	0.28
Freguesia do Ó/Brasilândia	0.31	0.34	0.31	0.42	0.26	0.36	0.32
Guaianases	0.37	0.35	0.26	0.35	0.23	0.26	0.29
Ipiranga	0.25	0.39	0.40	0.52	0.28	0.41	0.36
Itaquera	0.26	0.37	0.31	0.40	0.24	0.53	0.33
Jaçanã/Tremembé	0.27	0.39	0.30	0.38	0.28	0.38	0.32
Penha	0.35	0.43	0.36	0.39	0.27	0.36	0.35
Pirituba	0.29	0.32	0.24	0.46	0.27	0.40	0.32
Santo Amaro	0.26	0.48	0.27	0.42	0.23	0.35	0.32
São Mateus	0.30	0.40	0.37	0.36	0.25	0.44	0.34
São Miguel	0.33	0.44	0.45	0.41	0.25	0.45	0.37
Município de São Paulo	0.30	0.40	0.32	0.41	0.25	0.40	0.33

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.



Junte-se a quem luta por você!

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