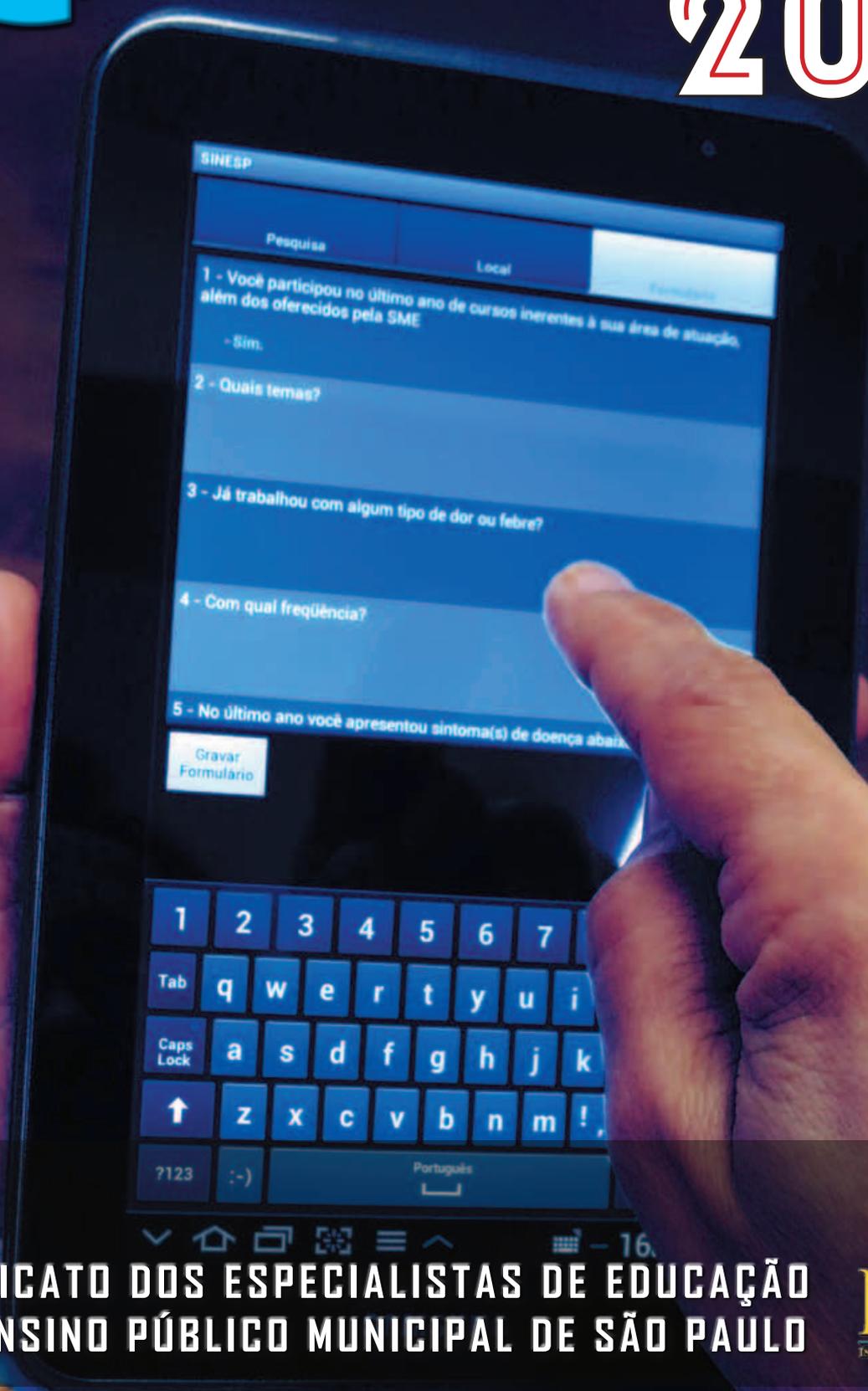




Retrato da Rede 2014



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



ISEM 2014: SINESP constata que pouco mudou

EXPEDIENTE

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

ISEM é o Indicador SINESP da Educação Municipal, elaborado a partir de pesquisa anual realizada em reuniões regionalizadas com os Gestores Educacionais da Rede Municipal de Ensino, em que são levantados dados em seis dimensões, para as quais são elaborados indicadores compostos:

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

Cada um desses temas possui um conjunto amplo de questões abordadas no questionário anual. O indicador agrega informações padronizadas e varia de 0 a 1, sendo zero a pior situação e 1 a melhor situação.

Responsabilidade de toda a Diretoria do SINESP.

Jornalista responsável:
José Bergamini, MTB 23668

Tiragem: 7000 exemplares

Design e diagramação:
Iago Teles

Impressão: Gráfica Design
www.graficadesign.com.br

Pela primeira vez, a série histórica do ISEM permite a comparação entre o final e o início de diferentes administrações. As pesquisas "Retrato da Rede" realizadas no primeiro trimestre de cada um dos anos 2013 e 2014 embasou a construção dos dois últimos Índices SINESP da Educação Municipal, na cidade de São Paulo. Tanto o governo que saiu como o que entrou patinam ao redor de um quarto da nota máxima possível. O governo Kassab, mais preocupado com as eleições do que com a qualidade da Educação, havia decaído para um terço de sua avaliação anterior, e obteve a nota 0,22%. Foi superado em muito pouco pelo primeiro ano da Gestão Haddad com 0,25%.

A avaliação dos Gestores Educacionais registrou, neste primeiro ano, mínimas alterações nos Indicadores "Ambiente Físico e Equipamentos" (0,26 a 0,34), "Saúde" (0,12 a 0,14), "Gestão de Pessoas" (0,15 a 0,19) e "Violência" (0,38 a 0,39). Mas nenhum chegou sequer a igualar os indicadores.

Num ano marcado por inflexibilidade e truculência do governo no tratamento de movimento grevista e de suas consequências no trabalho escolar, pequenos ganhos em algumas áreas foram encobertos por retrocessos nos Indicadores "Apoio Técnico" e "Capacitação", onde muitas propostas foram anunciadas, mas pouquíssimas implementadas.

Ao avaliar os efeitos das políticas públicas na área da Educação, o ISEM corporifica numericamente a leitura dos dados do Retrato da Rede e fornece, aos profissionais que assumem o desafio de ocupar cargos de Gestão Educacional, um painel dos obstáculos a serem superados em sua luta cotidiana por Educação de qualidade, que vai muito além das demandas por sua profissionalização, por melhor formação, por condições dignas de trabalho e por valorização salarial. Num ano de crise, marcado pela convivência de mais de um

calendário escolar e por infindáveis reposições, referentes às greves e paralisações ocorridas, o trabalho de cada um dos Gestores Educacionais do Município mostrou sua fundamental importância na superação de efeitos perturbadores das políticas públicas dentro das Unidades Educacionais. O "Indicador Capacitação" continua a ratificar que a Secretaria Municipal de Educação não tem estrutura suficiente para oferecer formação continuada de qualidade a todos os integrantes da Carreira do Magistério. O "Indicador Apoio Técnico da SME" continua desnudando o despreparo dos ocupantes de posições nos órgãos intermediários, onde predomina a marca da falta de escuta e de diálogo, excesso de centralismo, autoritarismo e até truculência nas relações de trabalho.

A nota 0,25 que os Gestores Educacionais deram ao governo Haddad no Índice SINESP do Ensino Municipal, o ISEM, escancara a janela da realidade, exibindo a que custo as Unidades Educacionais realizam seu trabalho e atingem as avaliações obtidas nos IDEBs da vida, com as quais querem rotulá-las e ranqueá-las. Repetimos que os Gestores não temem avaliações nem fogem de suas responsabilidades. E sabem avaliar a cota de responsabilidade que cabe aos governos. Não pensem estes que taparão com peneiras os efeitos de suas políticas sobre o trabalho escolar que insistem em culpabilizar.

Há outros paradigmas. Há outros atores no árduo caminho até a educação que queremos. E o ISEM é uma das armas nas mãos de Educadores e da Sociedade Civil na luta por uma sociedade mais justa que sonha unida com a Educação que todos merecemos.

João Alberto Rodrigues de Souza
Presidente do SINESP



DIRETORIA DO SINESP

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

CONSELHO FISCAL

Titulares:

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

Suplentes:

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

Sumário

	6	Quadro descritivo numérico da SME
DREs/Subprefeituras	7	
	8	Apresentação da Retrato da Rede 2013
ISEM	12	
	14	Saúde
Violência no local de trabalho	21	
	24	Gestão de pessoas
Apoio técnico da SME	27	
	35	Ambiente físico e equipamentos
Capacitação	40	
	41	Políticas públicas
Glossário	45	
	46	Anexo



QUADRO DESCRITIVO NUMÉRICO DA SME

Segundo dados do portal da Secretaria Municipal de Educação em abril de 2014:

“A Rede Municipal de Ensino da cidade de São Paulo é o maior sistema do país, com quase 1 milhão de alunos, 8,2% dos 11,3 milhões de habitantes da cidade. Somados aos pais e familiares, envolve quase cinco milhões de pessoas, ultrapassando, e muito, a população da maioria das capitais brasileiras. Com mais de 83,8 mil funcionários, entre educadores e pessoal de apoio, a RME tem 1.459 escolas espalhadas por todos os cantos da cidade administradas diretamente pela Secretaria Municipal de Educação. Acrescentam-se a elas as 343 creches indiretas, operadas por entidades conveniadas, e os 1.171 convênios assinados com creches particulares e entidades alfabetizadoras.”

Total de Escolas: 3.151

Rede Direta: 1.459

Total de Docentes da ativa: 59.005

Gestores Educacionais da ativa:

Total de Supervisores Escolares: 280

Total de Diretores de Escola: 1.298

Total de Assistentes de Diretor: 1.864

Total de Coordenadores Pedagógicos: 1.972

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



RETRATO DA REDE 2014

APRESENTAÇÃO – RUDÁ RICCI*

UMA REDE SEM ESCUTA

Este foi o segundo ano em que a coleta de dados foi totalmente registrada em tablets. Neste ano, 645 Gestores Educacionais da Rede Municipal de Ensino de São Paulo responderam esta pesquisa.

Como já destacamos no Retrato da Rede 2013, este salto tecnológico, além de reduzir o tempo de obtenção dos dados (já que o lançamento diário é apresentado em forma de gráficos instantaneamente), facilita maior controle técnico das respostas (análise de consistência) e identificação de situações mais agudas, que merecem atenção especial da direção sindical.

Em 2014, percebe-se uma piora em muitos indicadores analisados em nossa série histórica. As questões mais agudas são apoio técnico às escolas e programas de capacitação dos profissionais da rede municipal de ensino, o que aumenta a distância entre o cotidiano escolar e as instâncias superiores do sistema educacional paulistano.

Apesar de apresentar irregularidade no conjunto das regionais pesquisadas, gestão de pessoas e saúde são os dois indicadores que apresentaram os menores índices de avaliação em grande parte das unidades que compõem cada DRE (ocorrendo melhora nos índices destes dois quesitos em algumas regionais).

A ausência de escuta institucional vem sendo claramente registrada pelo Retrato da Rede ao longo desses anos, o que surpreende, já que provoca

erros administrativos facilmente evitáveis, como compra insuficiente e/ou inadequada de material de consumo e didático. Há forte ranço autoritário (ou tecnocrático) no planejamento e processo de tomada de decisão gerencial no interior da Secretaria Municipal de Ensino que se manifesta como inércia, indiferente às convicções do governo em tela.

Outra constante é a piora das condições de trabalho ao longo dos anos, situação que degrada gradativamente todo o quadro funcional. Mais de 90% dos pesquisados trabalhou no último ano com dores ou febre. 77% dos pesquisados sentiram fadiga, cansaço e dores de cabeça. Nervosismo, ansiedade e angústia envolveram mais de 1/3 da categoria (37,6%), sintomas clássicos da Síndrome de Burnout. Esta síndrome, como já destacado em outras versões do Retrato da Rede, foi reconhecida como um risco ocupacional para profissões que envolvem cuidados com saúde, educação e serviços humanos¹. No Brasil, o Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, aprovou o Regulamento da Previdência Social e, em seu Anexo II, trata dos Agentes Patogênicos causadores de Doenças Profissionais. O item XII da tabela de Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho (Grupo V da Classificação Internacional das Doenças – CID-10) cita a “Sensação de Estar Acabado” (“Síndrome de Burnout”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) como sinônimos do bur-

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.

nout, que, na CID-10, recebe o código Z73.0.

Telma Ramos Trigo, Chei Tung Teng, Jaime Eduardo Cecílio Hallak (médicos, psiquiatras e neurologistas da USP), em artigo publicado na Revista de Psiquiatria Clínica sugerem que:

Como o burnout é consequente a um processo crônico de estresse, cabe relatar que, na Europa, o estresse aparece como um dos fatores mais importantes em relação à diminuição da qualidade da saúde na década de 1990

Ainda, segundo os autores:

Nos Estados Unidos, o estresse e problemas relacionados, como é o burnout, provocam um custo calculado de mais de \$150 bilhões anualmente para as organizações (Donatelle e Hawkins, 1989). As implicações financeiras específicas do burnout merecem ser avaliadas diante da insatisfação, absenteísmo, rotatividade e aposentadoria precoce causados pela síndrome (World Health Organization, 2003) [...]

Em estudo de equipe pertencente à OMS, considerou-se o burnout como uma das principais doenças dos europeus e americanos, ao lado do diabetes e das doenças cardiovasculares.

No Brasil, Codo², em 1999, analisou a saúde mental dos professores de 1º e 2º graus em todo o país, abrangendo 1.440 escolas e 30 mil professores. O resultado revelou que 26% da amostra estudada apresentava exaustão emocional.

É possível identificar as principais causas deste mal. As tabelas apresentadas a seguir indicam a sobrecarga de trabalho, o baixo nível de controle sobre o próprio trabalho, sentimento de injustiça, precário suporte organizacional, ambiente de trabalho conflitivo, responsabilidade sobre a vida de outrem, ausência de suporte familiar, manutenção do prestígio social a despeito dos baixos vencimentos e ambiguidade de papel a desempenhar são as causas que mais contribuem para o esgotamento do trabalhador.

¹Cf. Golembiewski, R.T. Next stage of burnout research and applications. Psychol Rep 84: 443-446, 1999; Maslach, C.G.J. - Prevention of burnout: new perspectives. Applied Preventive Psychology 7: 63-74, 1998; Murofuse, N.T.; Abranches, S.S.; Napoleão, A.A. - Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. Rev. Latino-Am. Enfermagem 13: 255-261, 2005.

²Cf. CODO, W. - Educação: carinho e trabalho. Vozes, Petrópolis, 1999.





Tabela 5. Fatores laborais (características do trabalho) associados a índices superiores da síndrome de burnout³

Fator	Características
Sobrecarga	Quantidade ou qualidade excessiva de demandas que ultrapassam a capacidade de desempenho, por insuficiência técnica, de tempo ou de infraestrutura organizacional (Kurowski, 1999; Maslache et al., 2001; Schaufeli, 1999a; schaufeli e Enzmann, 1998; Vega, 1997) Pressão no trabalho propicia, principalmente, o aparecimento de exaustão emocional (Maslache et al., 2001; Vega, 1997; Carlotto, 2001)
Baixo nível de controle das atividades ou acontecimentos no próprio trabalho; baixa participação nas decisões sobre mudanças organizacionais	Provocam pouca ou nenhuma satisfação do trabalhador pelo seu trabalho (Kurowski, 1999; Maslache et al., 2001; Schaufeli, 1999a; Vega, 1997; Gil-Monte, 1997)
Expectativas profissionais	Indivíduos com discrepâncias entre suas expectativas de desenvolvimento profissional e aspectos reais de seu trabalho (Vega, 1997; Carlotto, 2001; Peiró, 1999)
Sentimentos de injustiça e de iniquidade nas relações laboriais	Podem ser consequentes a carga de trabalho, Salários desiguais para o mesmo cargo, ascensão de colega sem merecimento (Maslache et al., 2001; Peiró, 1999; Maslache e Leiter, 1997)
Trabalhos por turno ou noturnos	Chega a afetar cerca de 20% dos trabalhadores, acarretando transtornos físicos e psicológicos (Peiró, 1999) Mais propensos: os que precisam efetuar mudanças em períodos de tempo a cada 2 ou 3 dias, passando alternadamente do período diurno para o noturno e vice-versa (Peiró, 1999)
Precário suporte organizacional e relacionamento conflituoso entre colegas	Provocam pensamentos de não poder contar com ninguém; sentem-se desamparados, carentes de orientação, desrespeitados. Quadro piora na presença de indivíduos competitivos, distantes, excessivamente críticos ou preguiçosos (Kurowski, 1999; Maslache et al., 2001; Schaufeli, 1999a; Schaufeli e Enzmann, 1998; Vega, 1997; Carlotto, 2001; Gil-Monte, 1997; Maslache e Leiter, 1997)
Tipo de ocupação	É maior em relação aos cuidadores em geral (Veja, 1997; Maslache e Jackson, 1999)
Relação muito próxima e intensa do trabalhador com as pessoas a que deve atender; responsabilidade sobre a vida de outrem	Exemplos: cuidadores de deficientes mentais, Aids, Alzheimer (Vega, 1997; Peiró, 1999; Maslache e Jackson, 1999)
Conflitos de papel	Papel: conjunto de funções, expectativas e conduta que uma pessoa deve desempenhar em seu trabalho. Conflito de papel: embate entre informações e expectativas do trabalhador sobre seu desempenho em um determinado cargo ou função na instituição (Kurowski, 1999; Maslache et al., 2001; Schaufeli, 1999a; Vega, 1997; Gil-Monte, 1997)
Ambiguidade de papel	Ambiguidade de papel: normas, direitos, métodos e objetivos pouco delimitados ou claros por parte da organização (Kurowski, 1999; Maslache et al., 2001; Schaufeli, 1999a; Vega, 1997; Gil-Monte, 1997)

Tabela 6. Fatores sociais associados a índices superiores da síndrome de burnout³

Fatores	Características
Falta de suportes social e familiar	Impede o indivíduo de contar com colegas, amigos de confiança e familiares (Constable e Russel, 1986; Maslache e Leiter, 1997; Maslache et al., 2001).
Manutenção do prestígio social em oposição à baixa salarial que envolve determinada profissão	O indivíduo busca vários empregos, surgindo sobrecarga de trabalho e, conseqüentemente, pouco tempo para descanso e lazer, para atualização profissional, levando-o à insatisfação e insegurança nas atividades desempenhadas (Constable e Russel, 1986; Maslache e Leiter, 1997; Maslache et al., 2001).
Valores e normas culturais	Podem ou não incrementar o impacto dos agentes estressores no desencadeamento do burnout (Constable e Russel, 1986; Maslache e Leiter, 1997; Maslache et al., 2001).

³Cf. CODO, W. - Educação: carinho e trabalho. Vozes, Petrópolis, 1999.

O que se pode afirmar com segurança é a ausência de cuidado com os profissionais da rede de ensino da capital paulista. Cuidar é assistir, ou seja, acompanhar. E o primeiro passo da assistência é a presença. Não bastam normas e monitoramento, ações exteriores à prática escolar. Cuidar significa estar presente, presenciar e compartilhar. O que exige a organização de agenda de contato permanente, de escuta e proposição. É justamente esta ausência que o Retrato da Rede 2014 registra com profusão de dados em inúmeras situações analisadas.

Cuidar também significa considerar, dar valor à narrativa do outro que se quer cuidar. Porque não se cuida se a resposta está pronta, por antecedência. Uma resposta pronta para perguntas distintas é padronização que desumaniza o trabalho.

E, finalmente, ter cuidado é uma experiência reflexiva porque não basta ouvir, é preciso incorporar a escuta ao planejamento, alterando a decisão de gabinete. O que se percebe, por ausência de escuta e cuidado das instâncias superiores da educação municipal

com seu quadro funcional, é que a sensação de impotência vai se espalhando ao longo das unidades de ensino. Ao se repetir, ano após ano, cada uma das mazelas já registradas no Retrato da Rede, os profissionais da área se percebem sem interlocutores, abandonados à própria sorte. O que parece um contrassenso à própria noção de rede, de sistema.

Um contrassenso ainda maior quando percebemos que mergulhamos num século formado pela multiplicação de redes, de soma de identidades, redes de amparo social que dialogam cotidianamente nas fanpages e mensagens instantâneas, redes de solidariedade diária, nos microespaços de convívio, mas também, como Manuel Castells intitulou seu último livro, redes de indignação e esperança.

Enfim, o Retrato da Rede 2014 revela por inteiro esta obra inacabada que é a rede municipal de ensino de São Paulo. Inacabada pela ausência das instâncias superiores deste sistema público. Que este Retrato seja, então, um convite para que estas instâncias se envolvam com o cotidiano das escolas.



ISEM

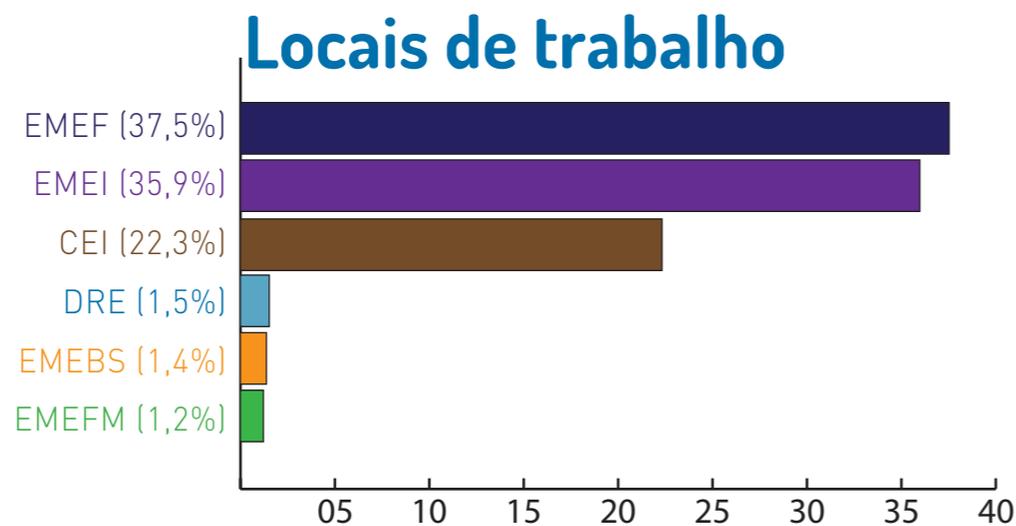
Abaixo, vemos a evolução (série histórica) do resultado do ISEM (Índice SINESP da Educação Municipal) e dos seis indicadores que o compõe, ao longo dos três anos que o executamos.

ANO	Gestão de Pessoas	Apoio técnico da SME	Capacitação	Ambiente físico e equipamentos	Saúde	Violência	ISEM
2012	0,30	0,40	0,32	0,41	0,25	0,40	0,33
2013	0,15	0,28	0,26	0,26	0,12	0,38	0,22
2014	0,19	0,27	0,23	0,34	0,17	0,39	0,25

Como é possível perceber, nunca chegamos a um resultado acima de 0,4 (o índice vai de 0 a 1, ou da situação mais precária encontrada nas escolas paulistanas à situação que indicaria um cenário totalmente adequado da rede de ensino municipal), de 2012 a 2014. Contudo, nos últimos dois anos, a situação se tornou ainda mais precária que a encontrada em 2012, início da série ISEM.

Houve melhoria, de 2013 (avaliação do último ano da gestão Kassab) para 2014 (avaliação do primeiro ano da gestão Haddad), principalmente nos quesitos gestão de pessoas e ambiente físico/equipamentos. Contudo, é preocupante a piora na avaliação no que tange ao apoio técnico da Secretaria Municipal de Educação às escolas e capacitação, assim como a permanência do baixo índice nos quesitos violência e saúde.

A maioria dos pesquisados está alocada nas EMEFs (37,5%), quase o mesmo número de pesquisados alocados nas EMEIs (35,9%). Em seguida vem os CEIs (22,3%), DREs (1,5%), EMEBS (1,4%) e EMEFM (1,2%).

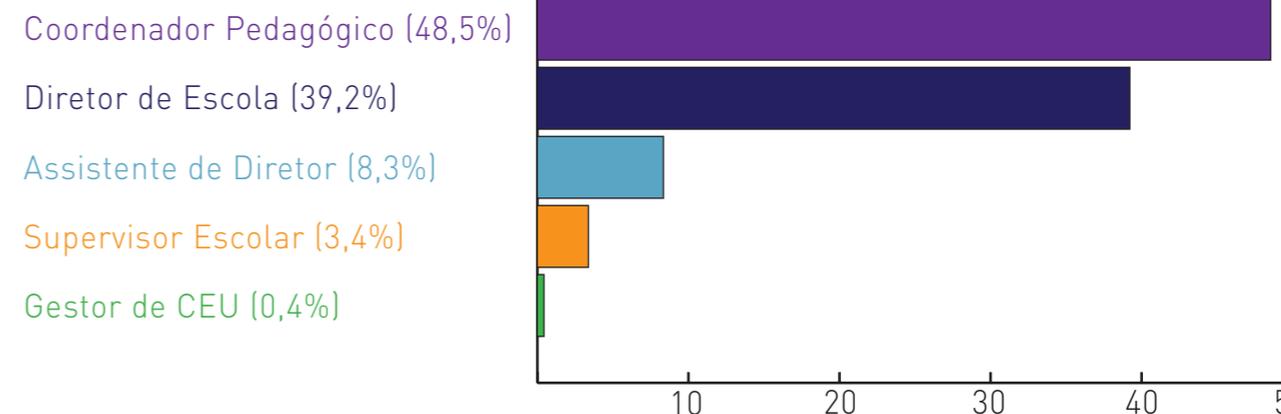


Esta tabela apresenta a composição do índice a partir das DREs, a organização regional do ensino paulistano:

DRE	Gestão de Pessoas	Apoio técnico da SME	Capacitação	Ambiente físico e equipamentos	Saúde	Violência	IS-DRE
Butantã	0,28	0,28	0,22	0,34	0,19	0,47	0,28
Campo Limpo	0,06	0,20	0,25	0,28	0,14	0,45	0,22
Capela do Socorro	0,17	0,28	0,17	0,35	0,22	0,44	0,26
Freguesia do Ó/ Brasilândia	0,19	0,31	0,25	0,27	0,16	0,38	0,26
Guaianases	0,18	0,40	0,17	0,38	0,17	0,41	0,27
Ipiranga	0,29	0,25	0,14	0,38	0,22	0,34	0,26
Itaquera	0,14	0,25	0,26	0,36	0,15	0,31	0,23
Jaçanã/Tremembé	0,18	0,31	0,31	0,36	0,18	0,40	0,27
Penha	0,23	0,27	0,22	0,35	0,17	0,49	0,27
Pirituba	0,24	0,22	0,16	0,40	0,13	0,29	0,22
Santo Amaro	0,17	0,24	0,26	0,33	0,20	0,35	0,25
São Mateus	0,18	0,24	0,26	0,31	0,17	0,41	0,25
São Miguel	0,14	0,29	0,34	0,27	0,15	0,34	0,24
Município de SP	0,19	0,27	0,23	0,34	0,17	0,39	0,25

Campo Limpo (ISEM 0,22), Pirituba (0,22) e Itaquera (0,23) apresentam os piores índices gerais dentre todas as regionais. Gestão de pessoas e saúde são os dois indicadores que apresentam os menores índices de avaliação na maioria das regionais.

Cargo ou função



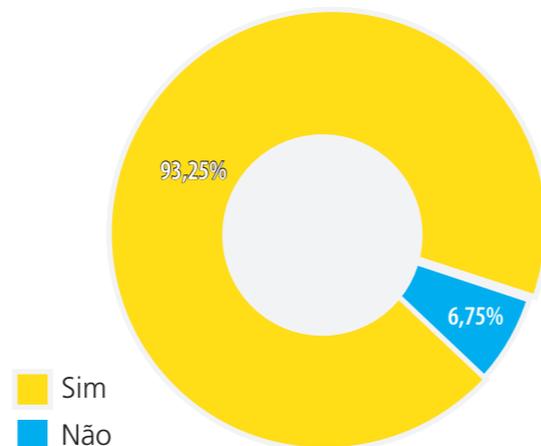


1. SAÚDE

Se, em 2013, 87,9% dos pesquisados afirmaram ter trabalhado com algum tipo de dor ou febre durante o ano, neste ano de 2014 o percentual foi ainda maior: 93,2%. Este parece ser um cenário que se repete ao longo da pesquisa e da série histórica do Retrato da Rede: apesar da gravidade, as condições de trabalho não se alteram ou pioram gradativamente. Dos que afirmaram ter trabalhado com dor ou febre ao longo do ano, 57,9% disseram que esta situação ocorreu em alguns momentos (às vezes); 21,2% afirmaram ocorrer com frequência e 3,6% afirmaram ocorrer sempre.

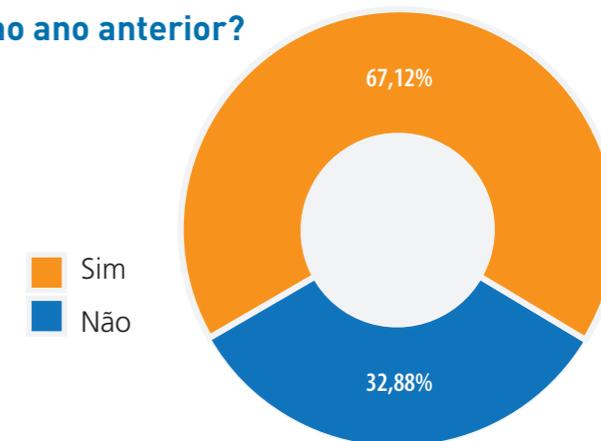
77,1% revelaram que no último ano apresentou sintomas de adoecimento (pouco abaixo do verificado no ano anterior, que envolveu 83,7% dos pesquisados). Os sintomas mais citados foram: fadiga e cansaço, seguido de dores de cabeça. Mais abaixo, mas ainda com grande frequência de respostas, aparece nervosismo, dores de coluna e angústia.

Já trabalhou com algum tipo de dor ou febre?



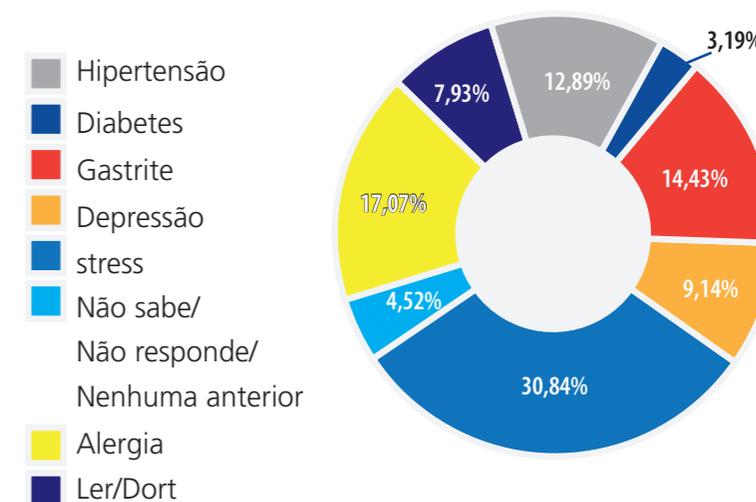
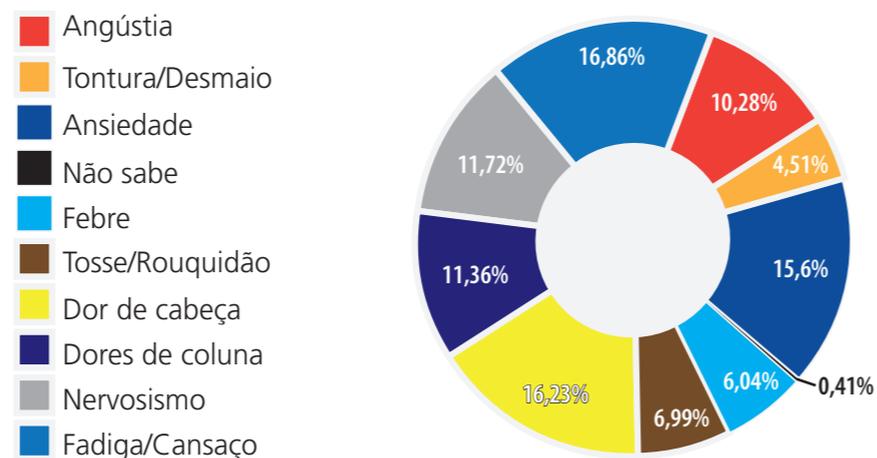
Assim como verificado em anos anteriores, nervosismo, ansiedade e angústia envolvem mais de 1/3 da categoria (37,6%). São sintomas que compõem a Síndrome de Burnout, ou seja, colapso profissional analisado pelo laboratório de doenças profissionais da UnB (Universidade de Brasília). Quando questionados sobre doenças que os afligiram efetivamente (não apenas verificando sintomas) no ano passado, 67,1% dos entrevistados responderam positivamente.

Você padeceu de alguma doença no ano anterior?



As doenças mais citadas foram: stress (envolvendo 30,8% dos entrevistados, contra 29,7% verificados anteriormente), alergias (17%), gastrite (14,4%) e hipertensão (12,8%).

Situações de adoecimento em 2013



SINTOMAS DE DOENÇAS PERCEBIDAS, POR DRE(%)¹

DRE	Ansiedade	Tontura/ desmaio	Angustia	Fadiga/ cansaço	Nervosismo	Dores de coluna	Dor de cabeça	Tosse/ Rouquidão	Febre
Butantã	11.46	6.25	11.46	16.67	11.46	11.46	15.63	7.29	8.33
Campo Limpo	15.43	3.70	9.88	18.52	12.35	10.49	17.28	6.17	5.56
Capela do Socorro	14.29	4.46	10.71	16.07	13.39	11.61	17.86	6.25	5.36
Freguesia do Ó/ Brasilândia	17.86	4.17	13.69	16.07	13.10	11.90	11.31	6.55	4.76
Guaianases	18.48	2.17	11.96	13.59	11.96	11.96	15.76	8.70	5.43
Ipiranga	12.43	5.92	10.06	17.16	10.06	14.20	16.57	8.28	4.73
Itaquera	14.75	6.56	10.38	16.94	11.48	8.74	17.49	7.65	6.01
Jaçanã/ Tremembé	16.57	3.87	10.50	15.47	9.94	14.92	15.47	7.73	5.52
Penha	15.90	5.02	6.28	17.99	9.62	10.04	18.41	6.69	9.62
Pirituba	14.29	3.57	12.86	17.14	13.57	12.14	15.71	4.29	5.00
Santo Amaro	14.29	4.17	9.52	18.45	10.71	11.31	17.86	7.14	6.55
São Mateus	16.08	1.40	9.79	16.78	11.19	11.19	18.18	9.79	4.90
São Miguel	17.22	6.23	9.52	17.58	13.92	9.52	14.29	5.13	5.86

¹ Não apresentados os índices dos que não responderam



DOENÇAS EM 2013, POR DRE(%)

DRE	Stress	Gastrite	De- pressão	Hiper- tensão	Diabetes	Ler/ Dort	Alergia
Butantã	29.73	18.92	2.70	13.51	8.11	5.41	18.92
Campo Limpo	32.81	14.06	7.81	14.06	3.13	12.50	12.50
Capela do Socorro	28.85	15.38	11.54	11.54	1.92	3.85	25.00
Freguesia do Ó/ Brasilândia	35.21	9.86	16.90	14.08	5.63	4.23	9.86
Guaianases	31.65	13.92	6.33	11.39	3.80	11.39	20.25
Ipiranga	23.68	17.11	13.16	14.47	1.32	6.58	19.74
Itaquera	32.81	17.19	7.81	9.38	NULL	6.25	18.75
Jaçanã/ Tremembé	25.30	12.05	13.25	16.87	6.02	7.23	18.07
Penha	30.00	14.00	8.00	11.00	4.00	11.00	18.00
Pirituba	30.77	13.46	3.85	13.46	3.85	7.69	17.31
Santo Amaro	30.56	19.44	6.94	8.33	2.78	6.94	13.89
São Mateus	32.79	8.20	9.84	13.11	3.28	9.84	14.75
São Miguel	36.08	15.46	7.22	15.46	0,00	7.22	16.49

A média para citações relativas a stress foi de 30,78%. É, de longe, o principal fator de adoecimento; alergia e gastrite também são citadas com frequência.

Nas tabelas ao lado se verifica, no que tange a sintomas de adoecimento, que as regionais Capela do Socorro, Guaianases, Ipiranga e Penha apresentam maior número de indicadores (situações de adoecimento) acima da média que o restante das regionais. Ansiedade, dores de cabeça e fadiga são os sintomas mais citados pelos entrevistados.



Ações Preventivas e Atendimento Médico

O mais significativo é que 96,9% dos pesquisados não participaram de nenhum programa de prevenção a doenças promovidas pelo governo municipal no ano passado, acima do índice de 93,1% verificado no ano anterior.

Fatores Negativos no atendimento do HSPM

Os pesquisados também fazem duras críticas ao suporte oferecido pelo Hospital do Servidor Público Municipal (HSPM): 90,9% afirmam que avaliam negativamente o serviço que presta, em especial, em virtude da precariedade do atendimento e falta de unidades descentralizadas:

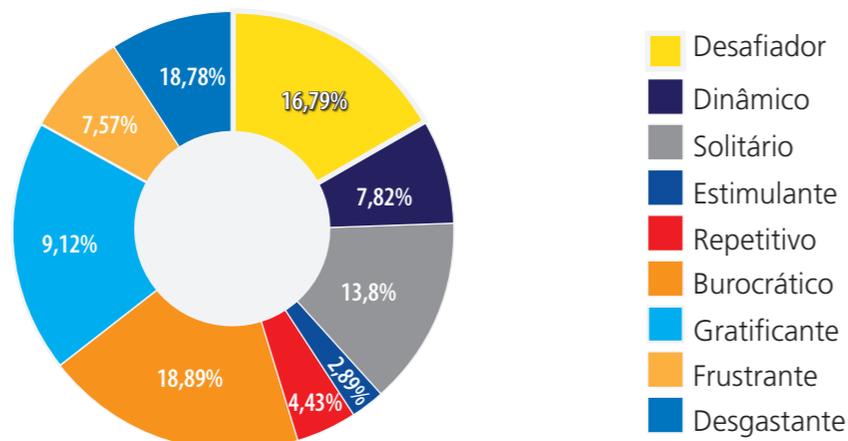
Somente 20,4% dos pesquisados utilizaram o HSPM no último ano. Os entrevistados apontam dificuldades para o agendamento de consultas (para 39% dos pesquisados) e, novamente, reforçam a baixa qualidade do atendimento (35,3%). Especificamente em relação ao método de agendamento de consultas, 91,2% consideram o prazo dado para atendimento na perícia médica como inadequado e 69,3% consideram a sistemática de agendamento de perícia para licença médica como insatisfatória.



Caracterização do Trabalho Desenvolvido

Ao caracterizar o trabalho que desenvolvem 16,79% avaliaram como desafiador, 9,12% gratificante, 7,82% dinâmico e 2,69% estimulante, totalizando 36,5% de adjetivos positivos. Por outro lado considerando a série histórica, houve um aumento nos indicadores de respostas negativas que em 2014 totalizaram 63,5%, o que reafirma a falta de escuta e ação concreta dos órgãos superiores da administração pública municipal em relação às condições de trabalho na rede de ensino.

Características do trabalho

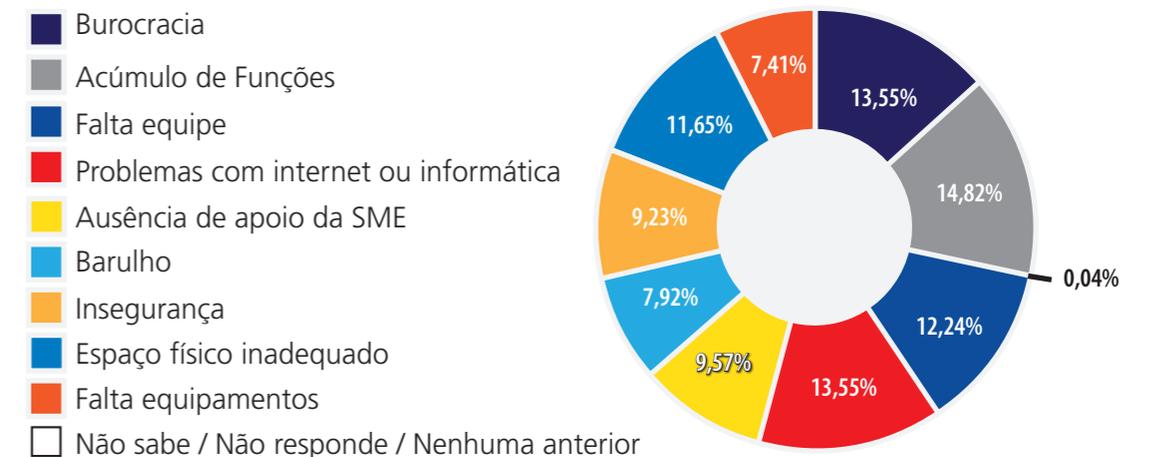


Fatores Negativos observados no local de trabalho do entrevistado

Para 82,2% dos pesquisados, a sua saúde está sendo influenciada negativamente pelas condições de trabalho. No Retrato da Rede anterior, esta era a percepção de 78,5% dos entrevistados. Percebe-se, portanto, uma evolução negativa da percepção em relação às condições de trabalho e o quadro de saúde dos Gestores Educacionais da Rede Municipal de Ensino.

Os pesquisados apresentam, ainda, pistas para compreendermos os principais déficits ou insuficiências nas condições de trabalho que impactam negativamente na sua saúde.

Principais problemas relacionados à condição do local de trabalho



Acúmulo de funções foi indicado por pouco menos de 15% dos entrevistados, pouco abaixo do índice observado no ano anterior (que foi de 16,6%). Em seguida, aparecem burocracia e problemas com internet e informática (13,5% para cada um dos dois fatores) e falta de equipe (12,2% das respostas)³.

²Cada entrevistado apontou três características do trabalho que desenvolve.

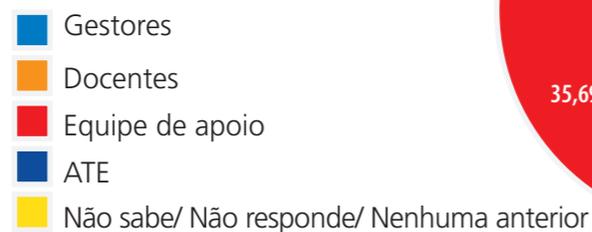
³O acúmulo de funções é desencadeado por diversos erros administrativos. Um deles é o excesso de demandas burocráticas. Outro é o desvio de funções do quadro de apoio. Um terceiro problema contributivo é o módulo de funcionários incompleto. Tais fatores serão analisados mais adiante.





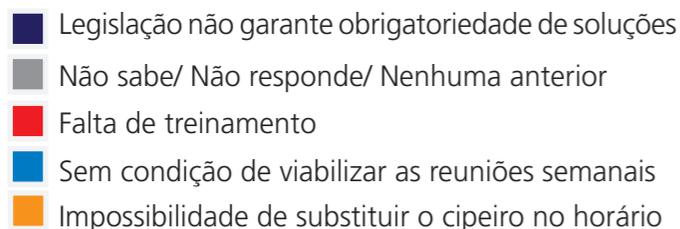
SERVIDOR READAPTADO⁴

Continua preocupante o quadro de servidores readaptados; em 93,4% dos locais de trabalho existem servidores readaptados, envolvendo, em especial, professores e equipe de apoio, como se percebe no gráfico apresentado ao lado:

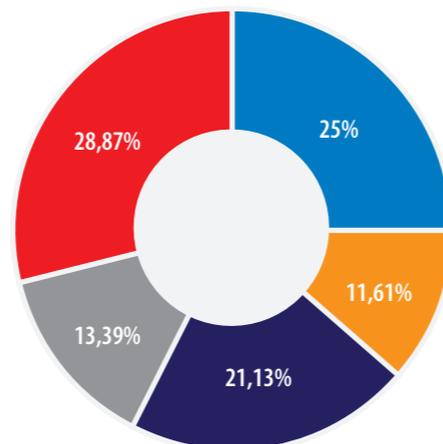


CIPA

Outro instrumento de prevenção que não vem atendendo às expectativas da categoria é a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). A série história do Retrato da Rede registra, ano a ano, as mesmas queixas. Neste ano, 28% dos entrevistados afirmaram não contar com uma CIPA no seu local de trabalho. A minoria, portanto. Contudo, parece ser uma existência meramente formal: para 70,4% dos entrevistados, a CIPA não funciona a contento. As principais queixas são: falta de treinamento, incapacidade de viabilizar reuniões semanais e ausência de obrigatoriedade legal para implantação de soluções indicadas.



Principais motivos para avaliação negativa do desempenho da CIPA



⁴ A readaptação verificar-se-á sempre que ocorrer modificação do estado físico ou mental do funcionário que venha a alterar sua capacidade para algumas tarefas ou com relação a certas condições ou ambiente de trabalho, segundo exame médico-pericial realizado pelo Departamento de Saúde do Servidor - DESS. A Readaptação Funcional (RF) se aplica aos servidores efetivos, admitidos estáveis (cinco anos até outubro/1988), admitidos não estáveis em caso de acidente do trabalho, comissionados estáveis. A Restrição da Função (RTF), aos servidores admitidos não estáveis e comissionados docentes não estáveis.



2. VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO

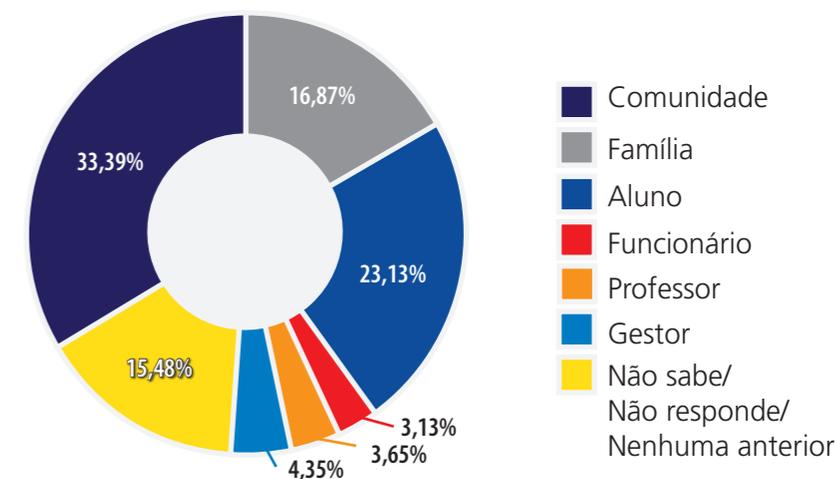
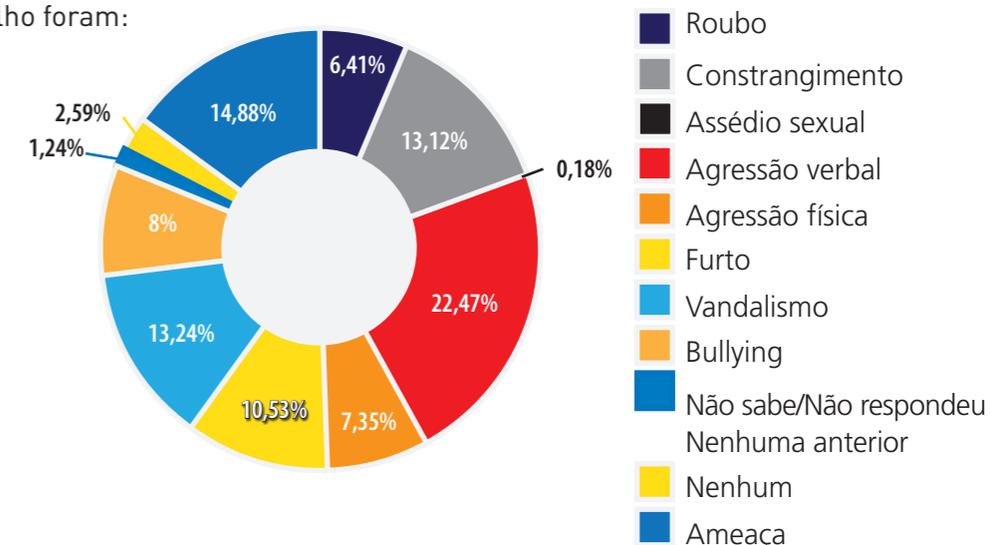
71,67% dos entrevistados classificam seu local de trabalho como inseguro. No ano anterior, o índice foi de 66%. Os principais casos de violência indicados pelos pesquisados que ocorreram no seu local de trabalho foram:

A visualização do gráfico apresentado facilita a percepção que a agressão verbal vem se destacando como fator de destaque, contribuindo significativamente na construção de um espaço de trabalho sob forte tensão. Professores (28,1% das respostas), gestores (20,1%) e funcionários (20,1%) são as principais vítimas dos atos violentos indicados.

Deve-se ressaltar que os casos de bullying não afetam parte considerável das unidades de trabalho dos pesquisados (como diretorias regionais e unidades de educação infantil). Um cruzamento específico, isolando as unidades escolares de ensino fundamental, indica com maior precisão o impacto desta prática na rede de ensino.

Vale registrar, contudo que os dados colhidos neste ano no que se refere a agressão verbal e ameaças totalizam mais de 37% das respostas.

Os principais autores são apontados pelos entrevistados como seus alunos e a comunidade onde a escola está instalada:





Há, portanto, uma cultura da violência que já se espalha pela sociedade. Aqui se faz necessária uma ação articulada de agências estatais que promovam ações de integração e cultura da paz (ações da área de cultura, lazer e esporte), assim como ações que coíbam excessos ou atos de violência.

Com efeito, para 44,7% dos entrevistados falta vigilância e policiamento no entorno das escolas. Para outros 46,3% o entorno escolar é onde se localiza a

A violência por DRE

Como demonstrado na tabela apresentada a seguir, a agressão verbal constitui a situação mais frequente de violência nas unidades de trabalho pesquisadas. A média percentual de citação desta modalidade envolvendo todas as DREs foi 22,45%.

As regionais que apresentaram acima da média geral estão destacadas em vermelho na tabela. No caso da agressão verbal, destacam-se: Butantã, Capela do Socorro, Ipiranga, Penha e São Mateus. A agressão verbal tem como principal autor os familiares e

fonte de insegurança e violência.

Apenas 16,5% das unidades pesquisadas não possuem serviço de vigilância. Em 54% dos casos, o serviço é terceirizado. Em 79,9% dos casos, não existe plantão da Guarda Civil Metropolitana.

77,8% afirmam que nem Secretaria Municipal de Educação, nem DREs, ofereceram no último ano algum projeto direcionado para enfrentar ou prevenir a violência no interior das escolas.

membros da comunidade onde as unidades de educação estão instaladas. Trata-se de fenômeno – já analisado em outras edições do Retrato da Rede – que quebra a autoridade de Gestores Educacionais, equipe pedagógica e corpo docente.

Butantã, Campo Limpo, Itaquera e Pirituba são as DREs que apresentam índices acima da média em mais de quatro indicadores, revelando cenários que exigem atenção especial.

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

DRE	Bullying	Assédio sexual	Furto	Roubo	Ameaça	ŃSabe ŃResp. ŃAnter.	Nenhum	Agressão verbal	Agressão física	Constrangimento	Vandalismo
Butantã	8.20	0,00	8.20	6.56	13.11	0,00	4.92	24.59	8.20	18.03	8.20
Campo Limpo	8.33	0,00	7.41	7.41	13.89	1.85	3.70	16.67	9.26	14.81	16.67
Capela do Socorro	3.85	0,00	8.65	3.85	20.19	0.96	1.92	25.00	7.69	15.38	12.50
Freguesia do Ó/Brasilândia	5.11	0,00	13.14	6.57	14.60	2.19	1.46	21.90	5.11	15.33	14.60
Guaianases	6.52	0,00	9.42	8.70	15.22	4.35	1.45	19.57	7.25	10.87	16.67
Ipiranga	13.74	0.76	9.92	8.40	13.74	0.76	2.29	23.66	5.34	12.98	8.40
Itaquera	11.80	0,00	11.80	3.11	16.15	0,00	1.86	20.50	8.70	14.91	11.18
Jaçanã/Tremembé	8.23	0,00	7.59	6.33	14.56	1.90	2.53	20.89	12.03	12.03	13.92
Penha	7.30	0.56	10.67	5.62	12.36	1.12	3.37	29.78	6.74	14.04	8.43
Pirituba	8.99	0,00	11.24	3.37	15.73	0,00	2.25	21.35	8.99	10.11	17.98
Santo Amaro	9.72	0,00	14.58	9.72	15.28	0,00	1.39	21.53	6.94	9.72	11.11
São Mateus	7.76	0,00	11.21	5.17	11.21	1.72	4.31	25.86	6.03	12.07	14.66
São Miguel	4.57	0.57	10.86	7.43	17.14	0.57	3.43	20.57	4.57	12.57	17.71





3. GESTÃO DE PESSOAS

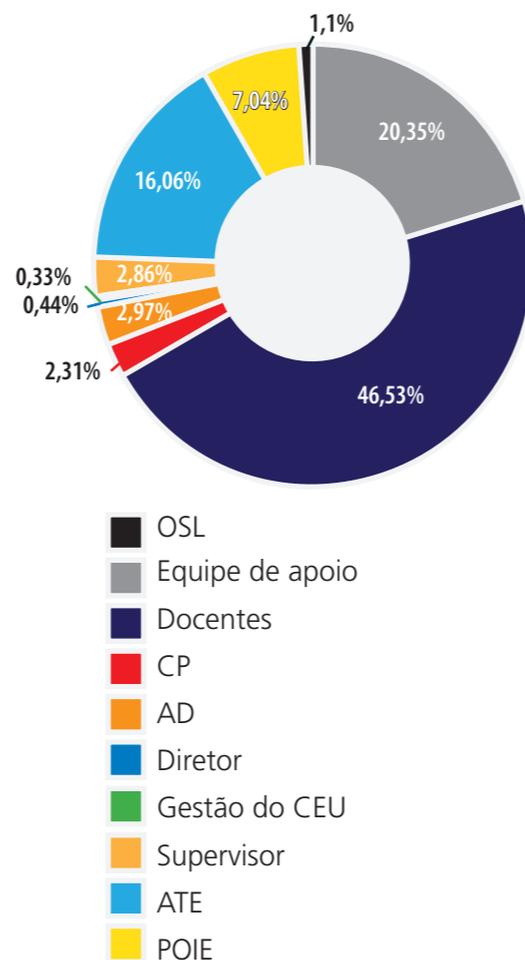
Os módulos de funcionários estão incompletos e a situação piora de ano para ano conforme levantamento realizado pelo Retrato da Rede. Se no ano passado foram 74,9% dos entrevistados que indicavam esta defasagem, neste ano o índice salta para 80,8%.

Novamente, um cenário de descuido ou descaso governamental.

Os módulos mais incompletos são os de docentes (46,5% das respostas) e equipes de apoio (20,3%). Aqui temos uma primeira indicação do esgotamento dos profissionais da rede municipal de ensino. Módulo incompleto significa sobrecarga de trabalho e desvio de função.

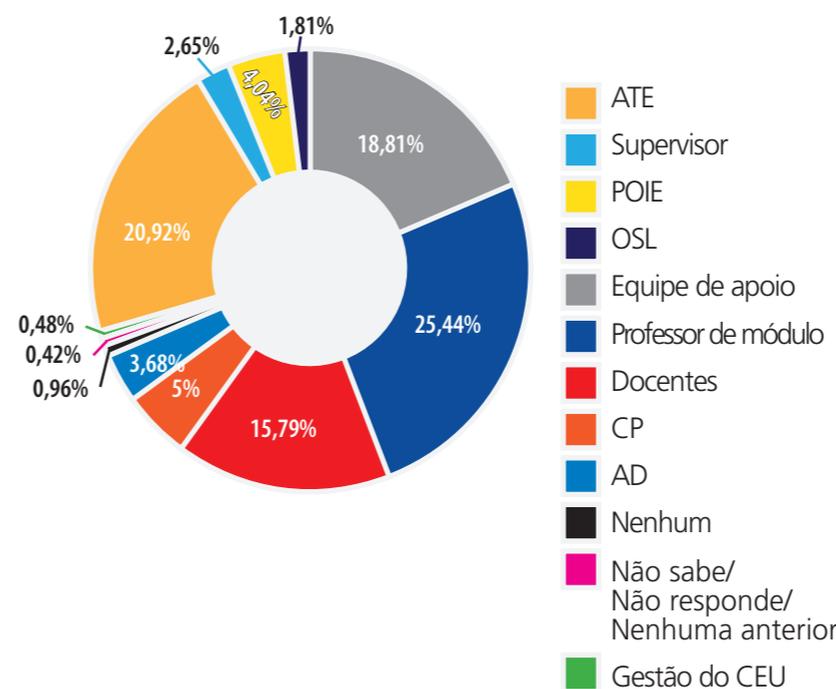
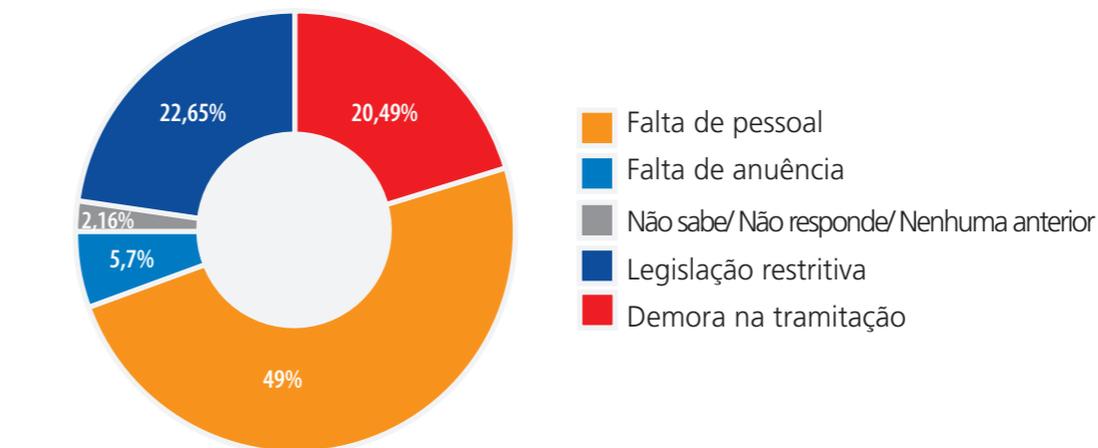
86,8% dos pesquisados informam que no ano anterior sua unidade necessitou de professores para além do módulo. Portanto, trata-se de uma informação de amplo conhecimento do governo municipal. 85,3% informam que os módulos são insuficientes para atender as necessidades cotidianas do seu local de trabalho. A situação é ainda mais grave porque 70,9% dos pesquisados revelam que há dificuldades para preencher os cargos e funções que apresentam necessidades de ampliação de quadros funcionais. A lei 14.660/07, que organizou o quadro dos profissionais de educação do município de São Paulo, com as respectivas carreiras, trouxe problemas para as unidades escolares na opinião de 45,8% dos entrevistados, em especial, porque não há módulos suficientes e porque faltam professores.

As principais dificuldades são: ausência de pessoal (o que gera um problema crônico), legislação restritiva e demora na tramitação das contratações.



Dificuldades para contratação de Pessoal

Quase todos os módulos necessitam de revisão. Os mais urgentes, contudo, são: Professores (módulo e docência) Equipe de Apoio e ATE.



Módulos que necessitam de revisão

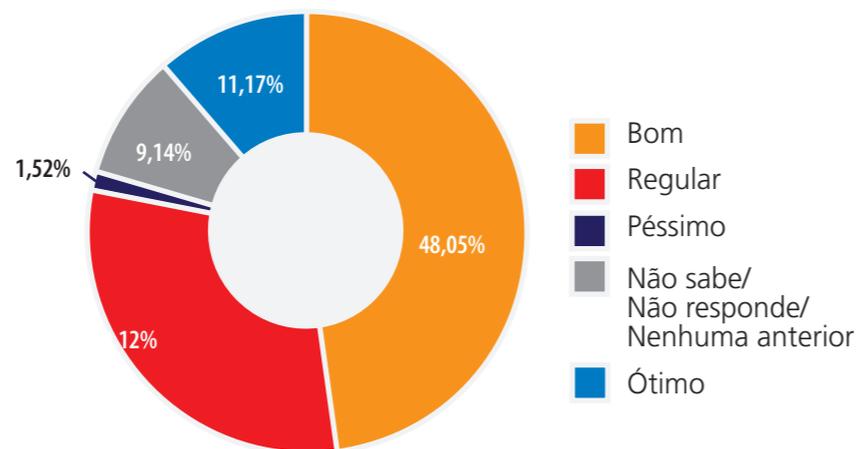
A ausência de módulos completos ou necessidade de revisão dos mesmos gera excesso de trabalho e desvio de funções. É por este caminho que se explica o motivo para 79,4% dos entrevistados informarem que levam trabalho para casa para realiza-lo fora do horário de expediente, em virtude do volume excessivo de tarefas (57,4% das respostas) ou falta de equipamentos (20,5%). Trata-se do mesmo índice verificado no ano anterior, o que configura uma rotina que vai se cristalizando na rede municipal. Pior, é perceptível que o motivo é ausência de recursos materiais e humanos. Em suma, as prioridades governamentais desconsideram as condições básicas necessárias para a prestação deste serviço público.



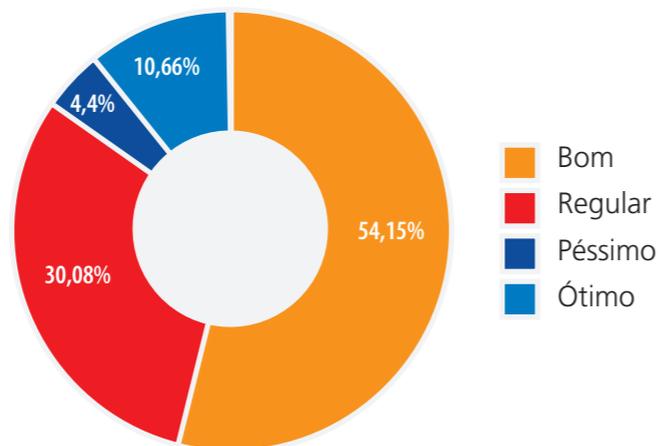
Serviços Terceirizados

Em 99,5% dos locais pesquisados há serviço terceirizado. A avaliação destes serviços oscila entre bom e regular.

Este é o caso do serviço de merenda, que apresenta mais de 78% de registros de avaliação regular e bom:

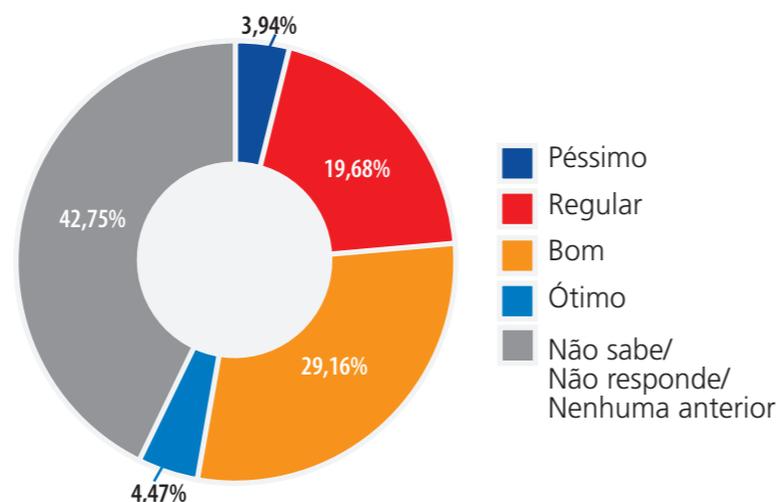


A situação não difere em relação à limpeza, que registra mais de 85% de avaliações positivas e regulares:



Contudo, o serviço de vigilância terceirizado não apresenta o mesmo desempenho, na visão dos pesquisados. Apenas 48% avaliaram-no como bom ou regular. Sintomaticamente, 42,7% não souberam ou não quiseram avaliar.

Os principais problemas apontados como fatores de instabilidade nos serviços terceirizados prestados para a Rede Municipal de Ensino são: alta rotatividade (para 17% dos entrevistados), dificuldade de substituição em caso de falta (17,5%) e baixo nível de formação técnica (30,4%).



4. APOIO TÉCNICO DA SME

PTRF e Adiantamento Bancário

Para 86,6% dos entrevistados, os recursos do PTRF (Programa de Transferência de Recursos Financeiros)⁵ são insuficientes (no ano anterior, 83% tive-

ram a mesma opinião).

68,9% dos entrevistados afirmaram que enfrentam dificuldades para gerenciar o PTRF, em especial, porque falta autonomia para sua utilização ou porque as demandas que surgem ao longo do ano não possuem recursos correspondentes.

Assim, 92% afirmaram que não utilizam este recurso para formação de equipe.

Maiores dificuldades para gerenciamento do PTRF



As dificuldades e críticas se reproduzem no que tange ao adiantamento bancário⁶ (ver gráfico na página 28). 84,9% avaliam que são recursos insuficientes (no ano anterior, 85,5% avaliaram o mesmo). 69,2% também enfrentam dificuldades para gerenciar o adiantamento bancário porque falta autonomia para isto e porque a prestação de contas é por demais complexa.

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

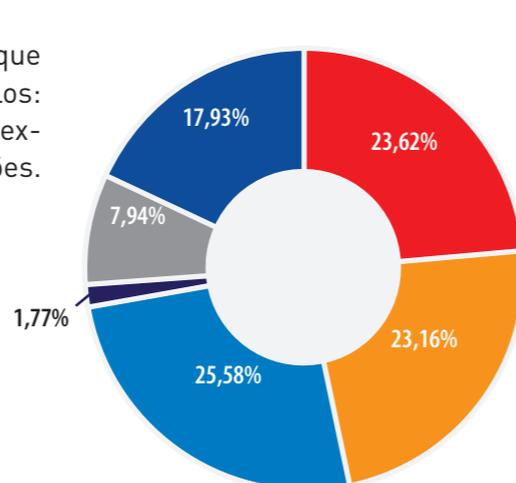
⁶ Verba extraordinária de pagamento de despesas públicas expressamente definidas em lei, para pagamento de situações emergenciais não subordinados a processos licitatórios. Envolvem despesas de pequeno vulto, manutenção de bens móveis e conservação de bens imóveis.





Quando questionados sobre outras receitas, 62,4% reafirmaram que enfrentam dificuldades para gerenciá-las. Os motivos são mais amplos: valores insuficientes para atender demandas crescentes, burocracia excessiva na prestação de contas e falta de autonomia para fazer aquisições.

- Falta autonomia para utilização
- Burocracia na prestação de contas/prazos curtos
- Valores insuficientes/ Grande demanda
- Não sabe/ Não respondeu
- Falta de equipe
- Engessamento de verbas/carimbada

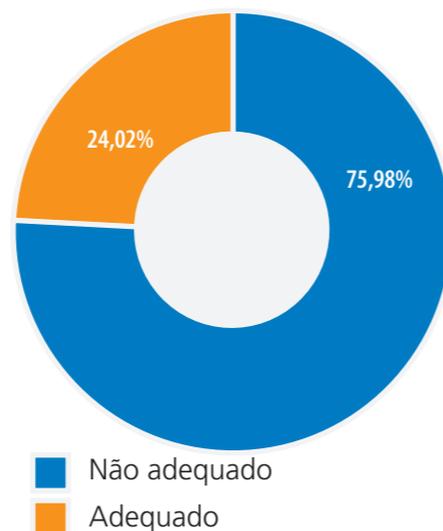


Dificuldades no gerenciamento de receitas

Material de Consumo

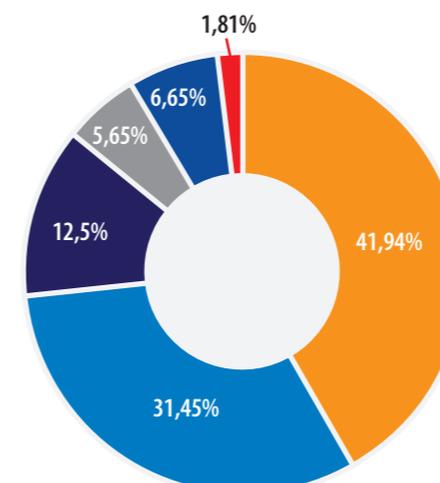
Para 75,9% dos entrevistados, o material de consumo enviado para o seu local de trabalho é inadequado. E insuficiente, para 82% dos entrevistados.

Adequação do material de consumo



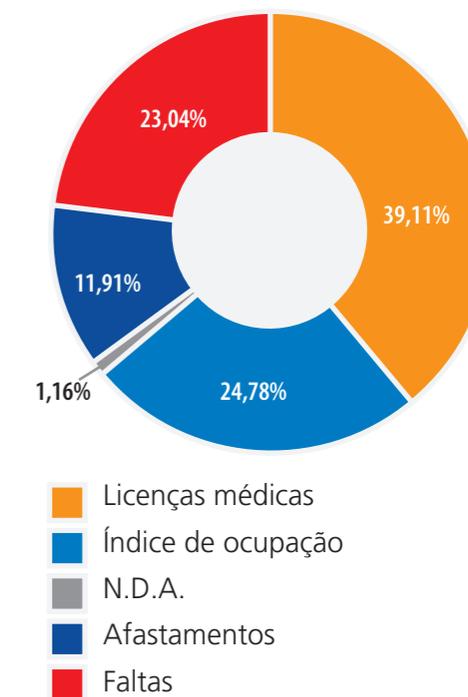
O mesmo se repete em relação ao material didático que as unidades de ensino recebem. Para 73,39% dos entrevistados é inadequado porque faltam itens e por ser de péssima qualidade.

- Falta de itens
- Péssima qualidade
- Não recebemos
- Não sabe/ Não responde/ Nenhuma anterior
- Não atende emergências
- Incompatível com o programa Ler e Escrever



Prêmio de Desempenho Educacional

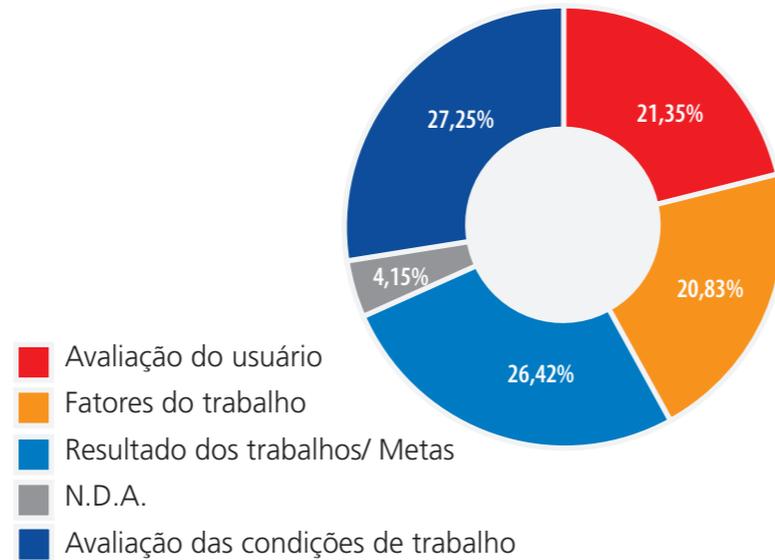
O PDE, instituído com o intuito de servir como incentivo aos servidores, tem sido outro fator de crítica da categoria que se repete ao longo da série histórica Retrato da Rede. No ano anterior, 88,6% dos pesquisados avaliaram que os critérios adotados para premiação eram inadequados. Neste ano, o índice de rejeição aos critérios foi de 94,7%. As principais críticas envolvem as licenças médicas tiradas como fator de subtração de pontuação – o que se choca com um direito internacional do trabalhador, índices de ocupação e faltas. O índice de ocupação, relação entre a capacidade de atendimento da Unidade e o número de alunos efetivamente atendidos não é da governabilidade da Unidade Educacional, uma vez que as matrículas são efetivadas pelo sistema.





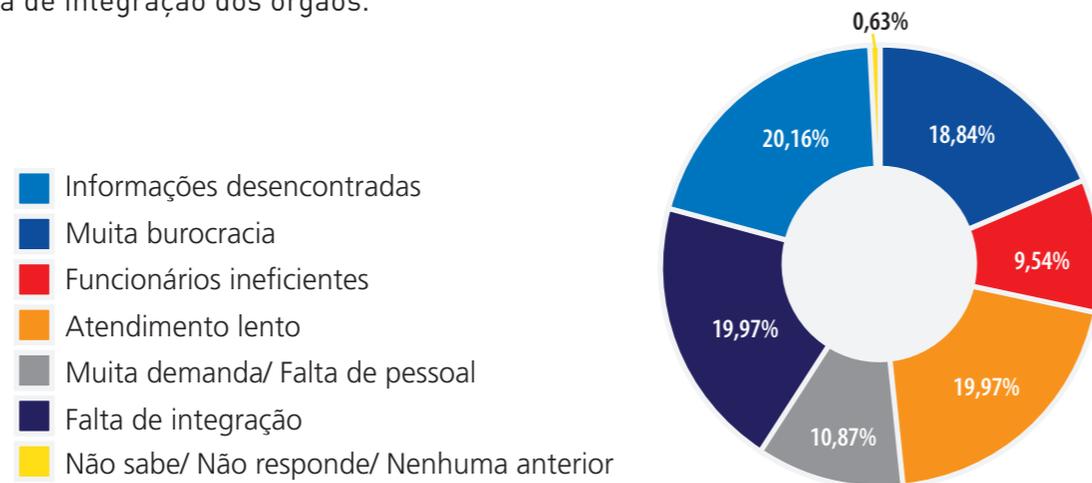
Avaliação de Desempenho

Os critérios adotados para esta avaliação (dimensão individual e institucional) são reprovados por 86,3% dos entrevistados. Sugerem a revisão da avaliação individual: do gestor imediato ao avaliado e a avaliação pelos integrantes da equipe de trabalho. Na avaliação institucional, sugerem a revisão das metas atingidas, dos fatores do trabalho em equipe, a avaliação do usuário e a avaliação das condições de trabalho, tal como é possível verificar no gráfico ao lado:



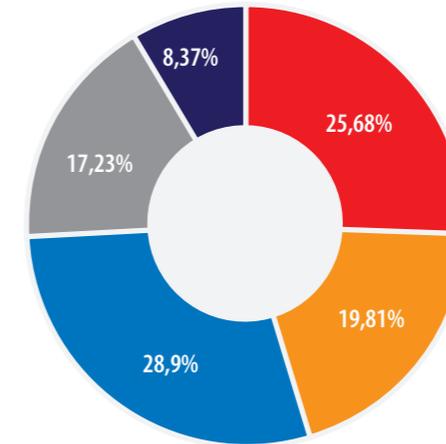
Atendimento da Secretaria Municipal de Educação

A ausência de escuta evidenciada na análise dos itens anteriores indica uma lógica de apoio dos órgãos centrais da SME que desconsidera as peculiaridades de cada local de trabalho. Assim, a avaliação da eficiência técnica no atendimento oferecido pelos órgãos intermediários e centrais da Secretaria não satisfazem a grande maioria dos pesquisados. Com efeito, 84,4% dos entrevistados criticam o atendimento e apoio prestados. As principais críticas são: informações desencontradas, atendimento lento, excesso de burocracia e falta de integração dos órgãos.



Educação Inclusiva

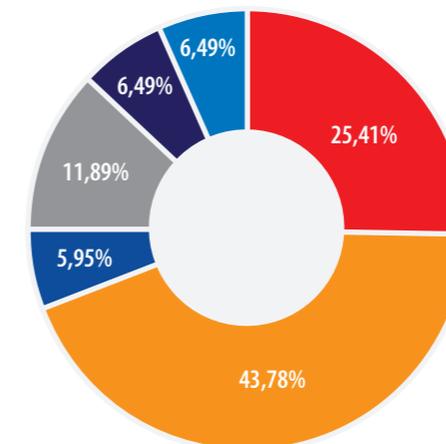
81% dos entrevistados informam que suas unidades de trabalho atendem deficientes (no ano anterior o índice foi de 76,3%). 64,8% afirmam que não recebem apoio do governo municipal para atendimento dos portadores de deficiências⁷.



Deficiências

- Sensorial
- Intelectual
- Mental
- Física
- Mental

As principais lacunas no apoio governamental são: cuidador especializado e atendimento médico multidisciplinar. Trata-se de demandas básicas para o atendimento correto e profissional deste público.



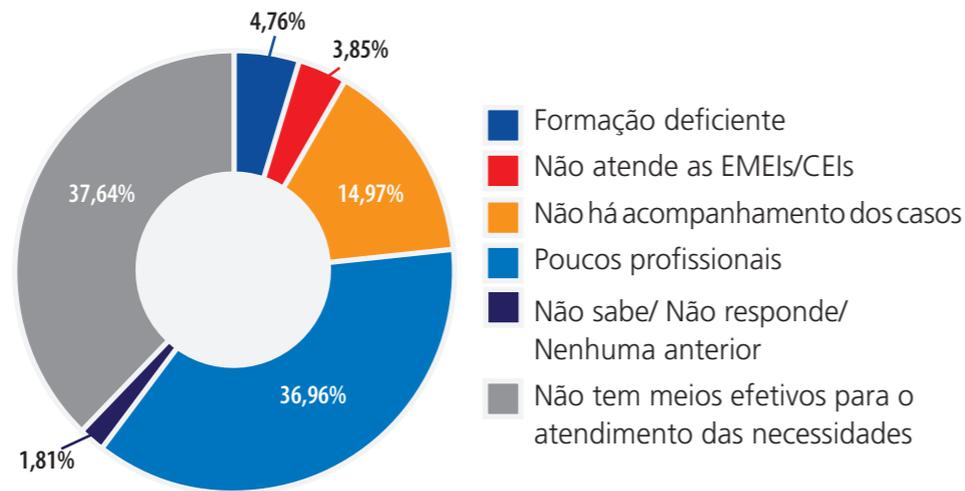
- Transporte especial
- Atendimento médico
- Cuidador especializado
- Mobiliário adequado
- Adequação predial
- Não sabe/ Não responde/ Nenhuma anterior

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



CEFAI

Quanto ao acompanhamento regular do Centro de Formação e Acompanhamento à Inclusão (CEFAI), 51,3% afirmam que não recebem apoio deste órgão e 84% afirmam que o atendimento é insatisfatório. As principais críticas são referentes ao número reduzido de profissionais que compõem sua equipe de trabalho e à falta de meios efetivos para o atendimento das necessidades.

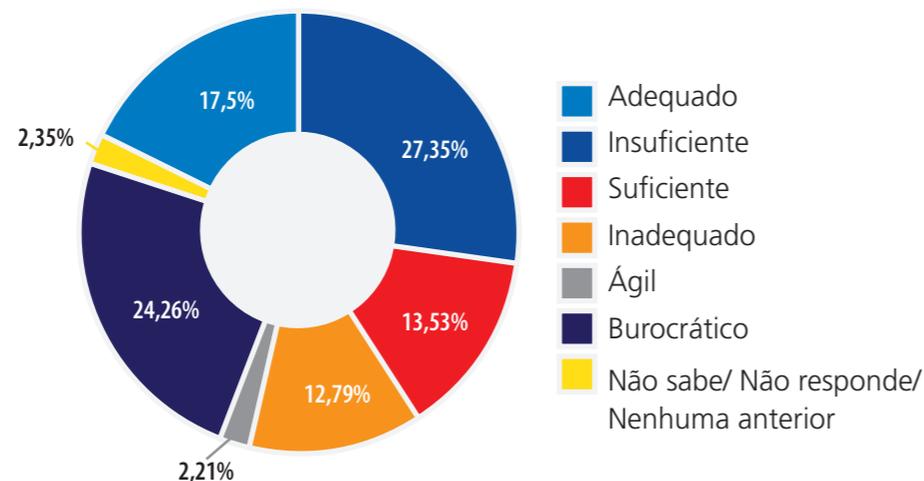


Liberdade Assistida

76,1% das unidades de ensino fundamental pesquisadas possuem casos de adolescentes em Liberdade Assistida, modalidade de medida sócio educativo previsto no Estatuto da Criança e Adolescente, ECA. O atendimento afeta a rotina de trabalho para 51,5% dos entrevistados, em função da necessidade de acompanhamento constante (para 34%) e as situações de tensão que emergem com frequência (para 42,9%). 96% afirmam que não contam com nenhuma espécie de apoio para desenvolver este atendimento específico.

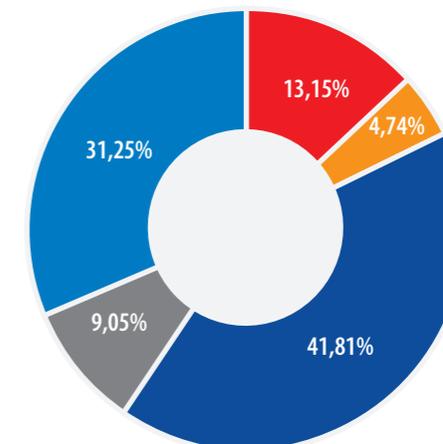
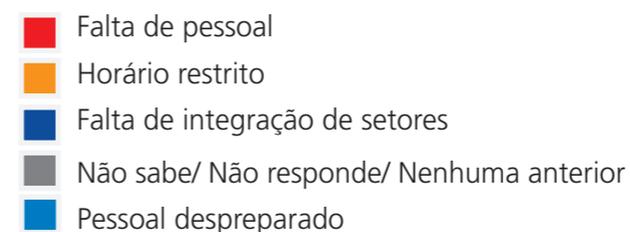
Transporte Escolar

66,6% contam com Transporte Escolar Gratuito. A avaliação que os pesquisados fazem é que se trata de um serviço adequado, mas insuficiente e burocratizado.



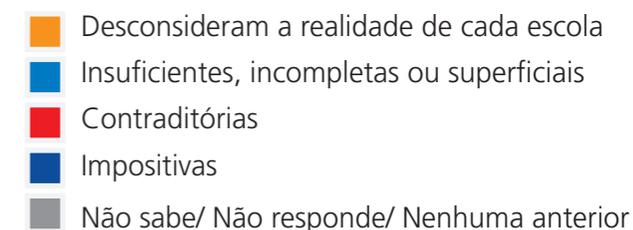
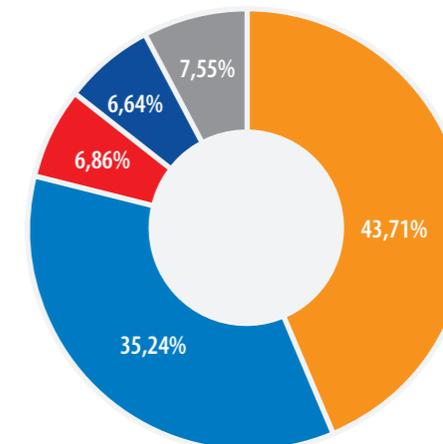
Atendimento das DREs

Para 68,9%, o apoio das DREs não atende as necessidades das unidades escolares (pouco acima dos 66,2% que apresentaram a mesma opinião no ano anterior). A insatisfação se concentra na falta de integração dos setores e pessoal de atendimento despreparado. A matrícula online é avaliada como boa ou regular por 81,7% dos entrevistados⁸.



DOT-P e Orientações Pedagógicas

72% afirmam que as orientações pedagógicas oferecidas pela Diretoria de Orientação Técnica (DOT-P) são insuficientes (no ano anterior, foram 69,3% que apresentaram a mesma opinião). Contudo, 31% das avaliações apontam como boa a atuação desta Diretoria e 58% como regular. Por seu turno, as orientações curriculares oferecidas pela Secretaria continuam insatisfatórias e não atendendo as necessidades dos projetos pedagógicos das escolas para 65,9% dos entrevistados. Este é o item que apresentou maior crescimento de críticas comparado com o ano anterior, 52,2%. Os problemas apontados foram:



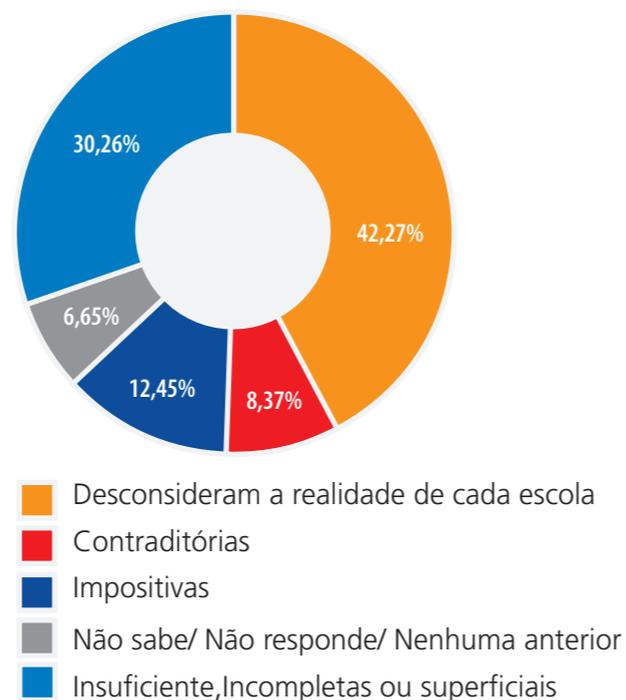
⁸As avaliações ficaram assim distribuídas: 2,07% como ótimo; 30,64% como bom; 51,12% como regular e 16,18% como péssimo.



Como é perceptível, há convergência (ou consistência) nas respostas no que tange às orientações e intervenções dos órgãos superiores da gestão educacional do município. Neste quesito repete-se a ausência de escuta desses órgãos em relação às peculiaridades e demandas locais, das unidades de ensino e órgãos de base da rede municipal. Algo que remonta à lógica tradicional das burocracias públicas, muito especializadas e focalizadas em rotinas próprias e autônomas.

De maneira geral, os programas e projetos desenvolvidos e dirigidos pela Secretaria de Educação são avaliados como pouco positivos para 72,8% dos entrevistados. Avaliam-nos como insuficientes (para 30,2%), desconsideram a realidade da escola (para 42,2%), impositivos (12,4%) e contraditórios (8,3%).

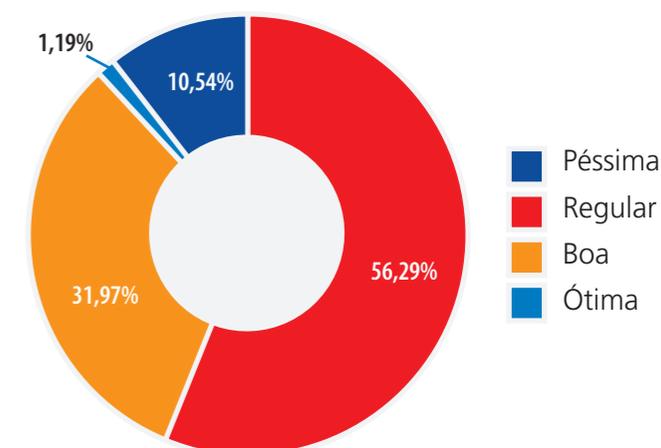
Projetos e programas da SME



5. AMBIENTE FÍSICO E EQUIPAMENTOS

83,2% dos pesquisados avaliaram positivamente as condições gerais dos prédios onde trabalham sendo que 33,8% as consideram boas e 49,4% regulares.

No que tange ao mobiliário, a avaliação continua ainda mais positiva por 88,2%, sendo que 31,9% avaliam-no como bom e 56,3% regular (conforme gráfico ao lado).



A avaliação também é positiva em relação à conservação das escadas: 46,5% consideram-nas em boas condições e 29,6% em situação regular. Índices de aprovação similares em relação aos corredores: 52% avaliaram como em boas condições e 24,4% como regulares. Janelas e portas também seguem o mesmo escrutínio: 48,9% avaliaram como regulares e 33,7% como boas.

70% dos locais pesquisados não possuem elevadores. Mas aqueles cujo local de trabalho os possui, avaliam-nos como regulares ou em boas condições.

35% dos locais pesquisados não possuem quadras de esportes e lazer. Mas, dentre os que possuem no seu

local de trabalho, a avaliação repete a situação anterior, com mais da metade dos entrevistados cravando avaliações positivas (entre regular e boa).

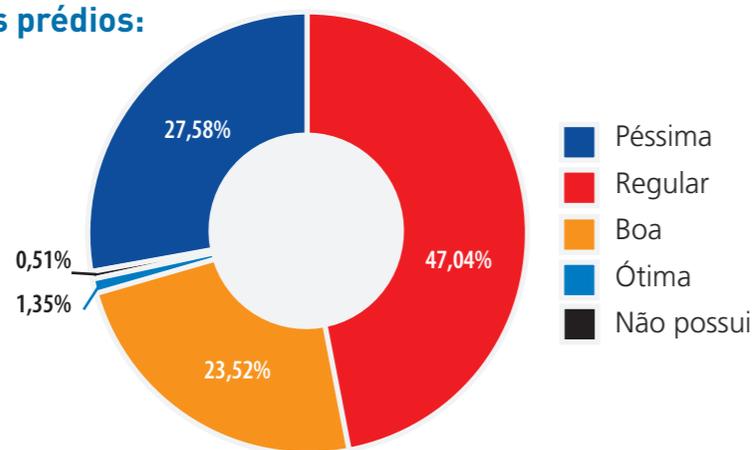
Os pisos são avaliados como em situação regular (44%) e boa (44,5%) por quase 90% dos pesquisados.

Vale ressaltar que aproximadamente 25% do universo pesquisado apontam problemas com relação à ventilação, instalação elétrica, instalação hidráulica, acústica, telhado e pintura.

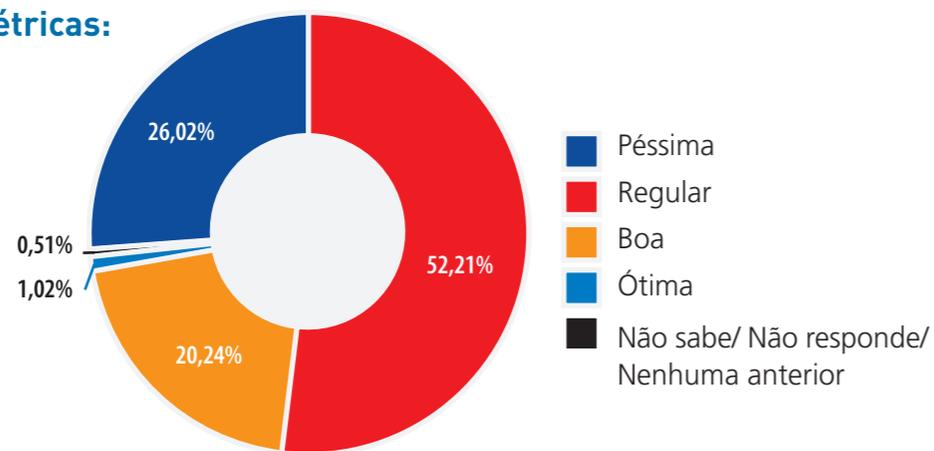
Questões estas que precisam ser imediatamente sanadas pela administração, uma vez que afetam o ambiente de aprendizagem, além de representar condições inseguras para a comunidade escolar.



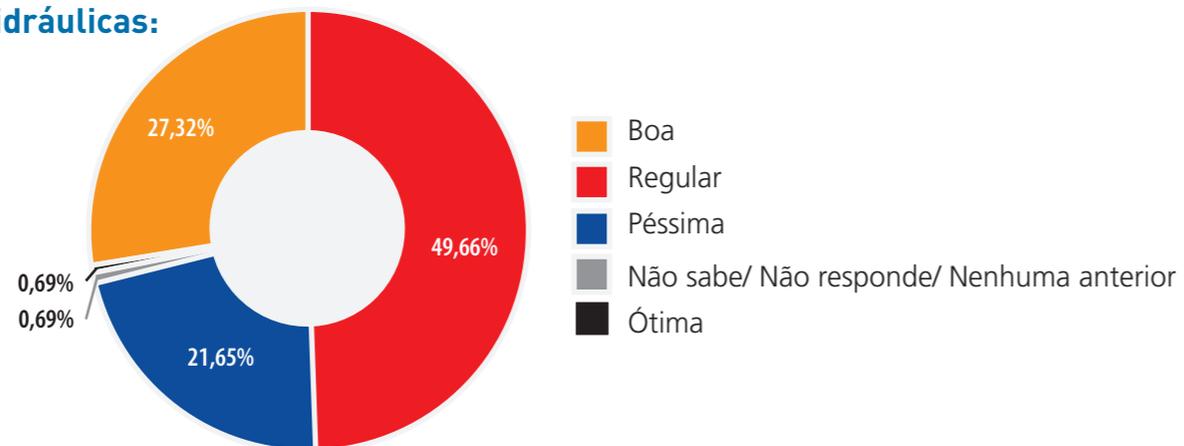
Ventilação dos prédios:



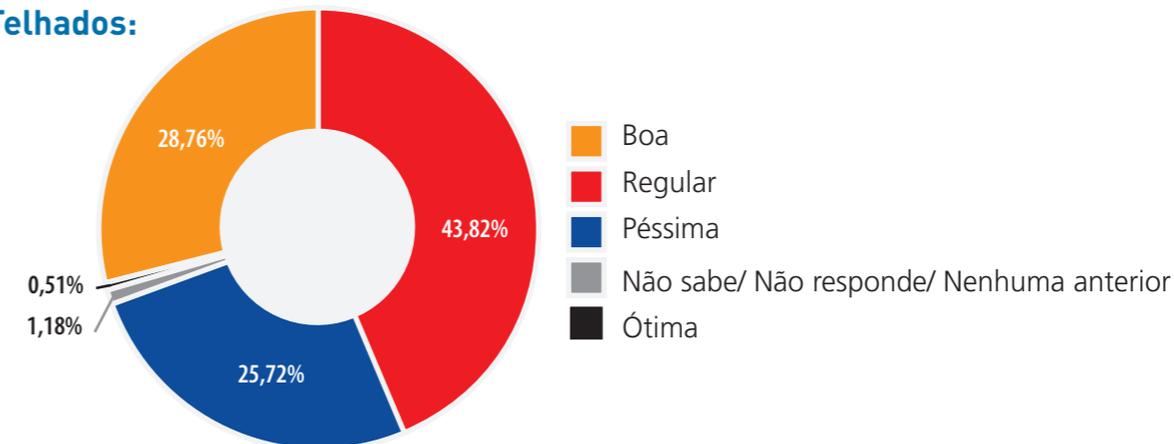
Instalações Elétricas:



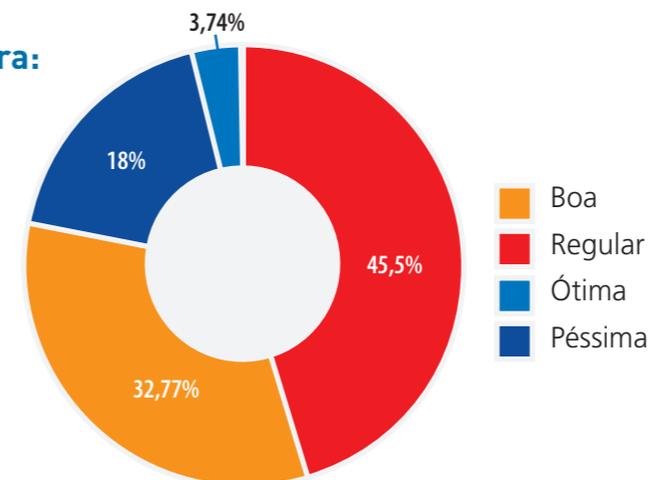
Instalações Hidráulicas:



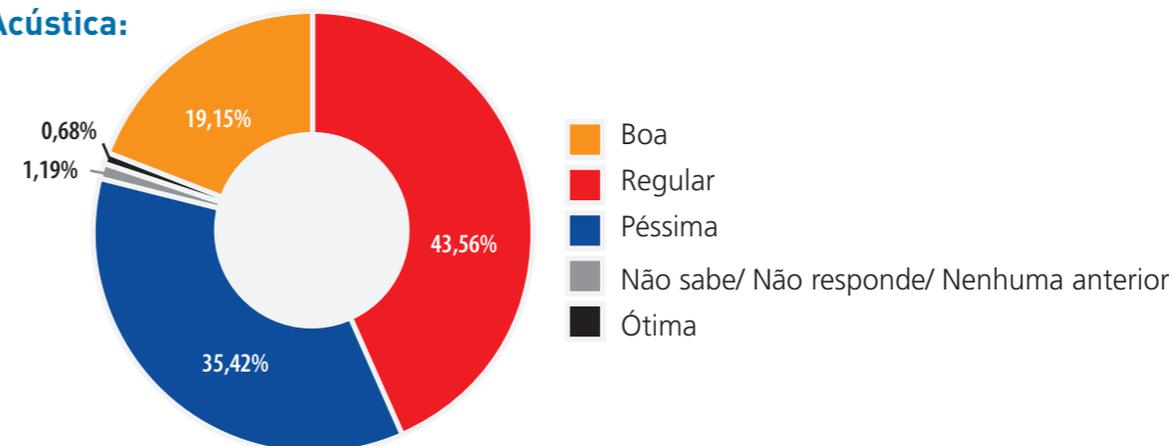
Telhados:



Pintura:



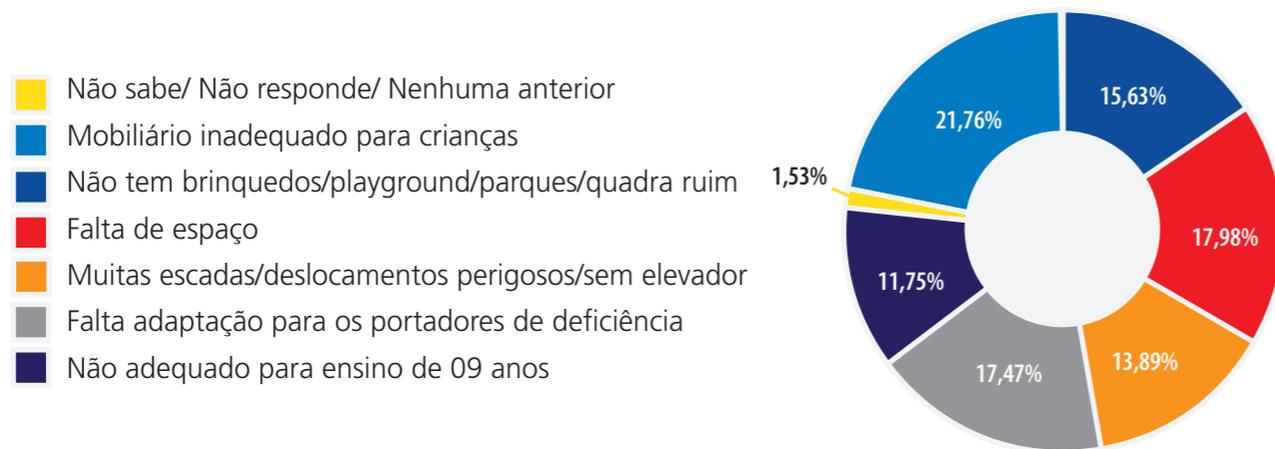
Acústica:





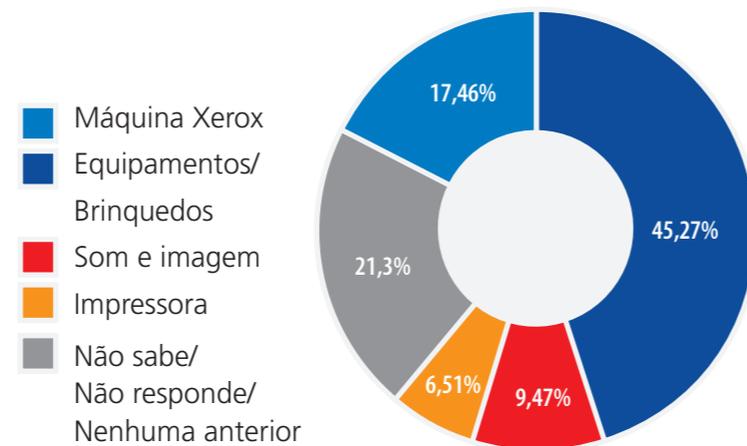
O interessante a observar é que 32,5% dos locais pesquisados passaram por reformas no último ano. As principais reformas tiveram como objeto as instalações elétricas, a pintura e o telhado dos prédios, itens avaliados negativamente como indicado nas páginas anteriores.

Os prédios e equipamentos são avaliados como inadequados por 60,7% dos entrevistados por não atenderem as características dos alunos e suas faixas etárias conforme gráfico abaixo:



Novamente, estamos diante de padronizações nas escolhas dos órgãos superiores da administração que não se atêm aos projetos pedagógicos e características físicas dos alunos em cada unidade escolar.

Assim, para 44%, sua unidade escolar não possui infraestrutura necessária para desenvolvimento do projeto pedagógico. Faltam brinquedos e equipamentos pedagógicos específicos, entre outros recursos.

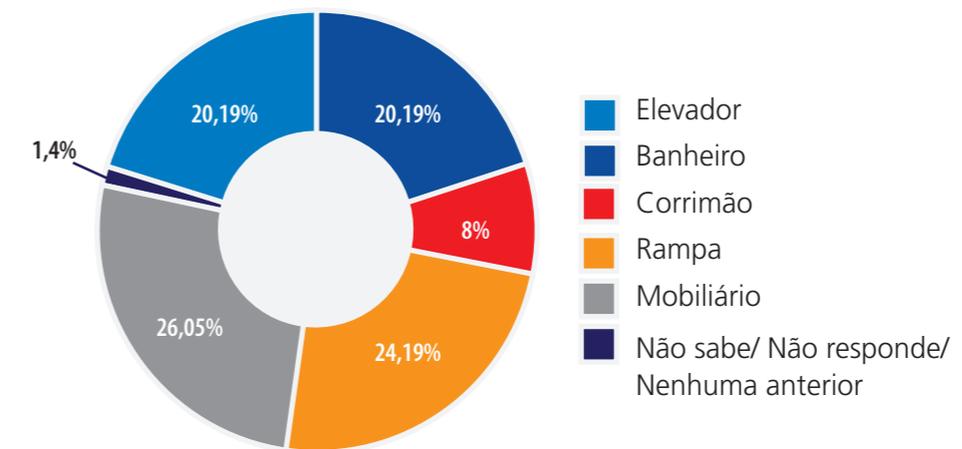


72% afirmam que seu local de trabalho não possui equipamentos de informática em número suficiente (no ano anterior, apenas 43% registraram a mesma opinião); 75,9% afirmam que os equipamentos disponíveis não funcionam adequadamente ou são desatualizados (no ano anterior o índice foi de 60,4%) e 77,7% afirmam que a assistência técnica da área de informática não é ágil e eficiente (no ano anterior foram 71,8% dos pesquisados com a mesma opinião). Como se percebe, a avaliação dos pesquisados apresenta uma situação em deterioração em relação a este quesito.



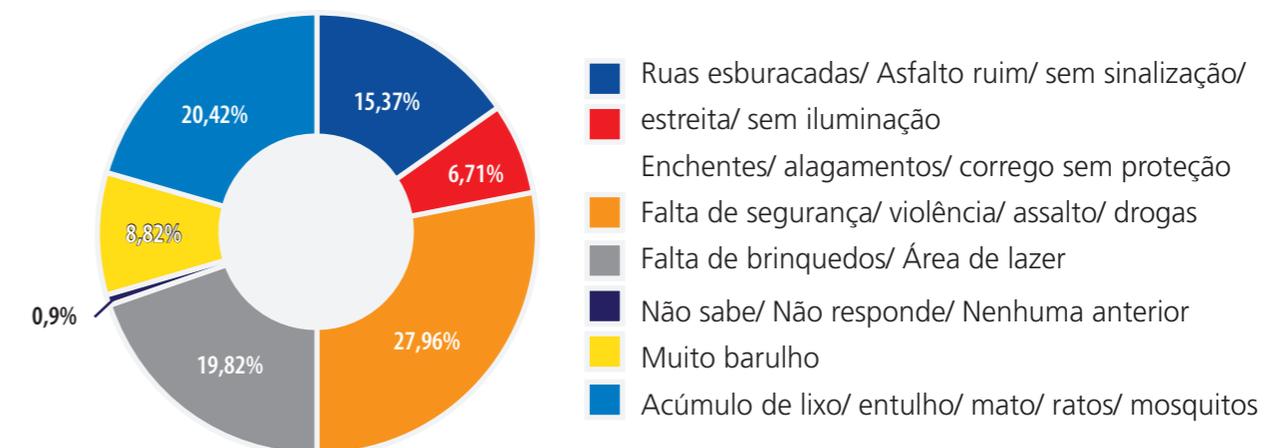
Acessibilidade

Há problemas que poderiam ser facilmente superados. Uma ilustração é o acesso e equipamentos aos portadores de deficiência, inadequados ou ausentes para 62% dos entrevistados.



Entorno Escolar

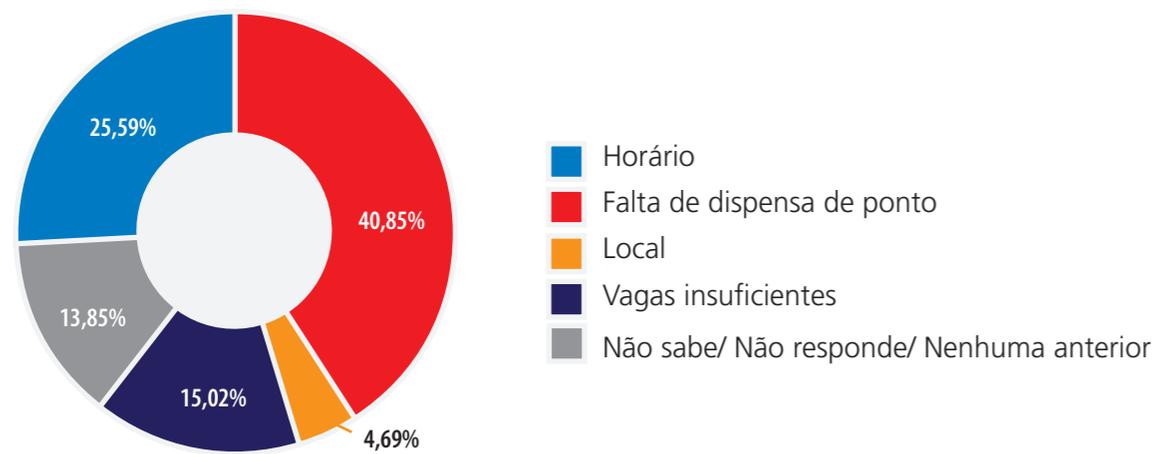
O entorno escolar também não contribui para 78% dos pesquisados. Os problemas centrais são insegurança, acúmulo de lixo ou entulho e ruas esburacadas, todos itens sob cuidados da Prefeitura.





6 - Capacitação

53,7% afirmam que a administração municipal ofereceu cursos na sua área de atuação (no ano anterior, 65,4% afirmaram o mesmo). Porém, para 71,8% os requisitos dos cursos não favoreceram sua participação em virtude do horário ou falta de dispensa do ponto.



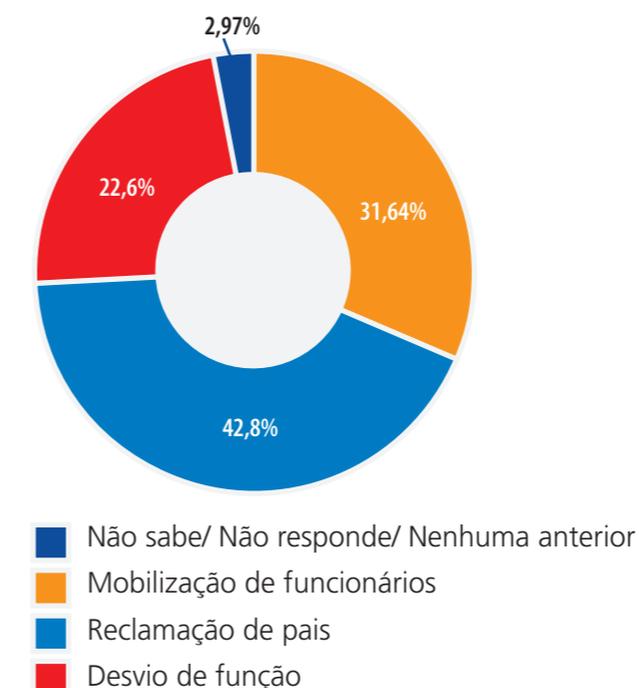
Para 86,6%, os cursos, palestras, seminários e congressos oferecidos pela administração no último ano não contemplaram as necessidades dos gestores, porque insuficientes (para 55,6%) e por desconsiderarem a realidade de cada escola (para 25%), além de adotar concepções contraditórias (para 7,5%). 91,5% afirmam que não receberam, no ano anterior, bolsa de estudos para cursar pós-graduação.



7 - Políticas Públicas

60,8% avaliam que o Programa Leve Leite interfere na rotina escolar, em especial, porque envolve mobilização de funcionários (muitas vezes, alocados em função não original) e porque propicia reclamações de pais.

Problemas que interferem na rotina da escola



Situação similar é observada em relação à dinâmica de distribuição de uniformes escolares: 70,3% afirmam que a distribuição interfere na rotina escolar, estimulando a mobilização de funcionários (36,4%), o desvio de função (30%) e reclamações de pais quanto à numeração errada ou inexistente (31,5%).

O mesmo se observa na avaliação da distribuição do kit escolar: para 71,2% a rotina escolar é alterada em função da reclamação de pais (24,9%), mobilização de funcionários (41,5%) e desvio de função (31,7%).

65% afirmam que a Secretaria de Educação e DREs não desenvolvem qualquer projeto direcionado para o tema da diversidade de gênero; 48% afirmam que o mesmo ocorre em relação ao enfrentamento da intolerância étnico-racial.

Apenas 28% afirmam ter projetos em parceria sendo quase metade (44,5%) com entidades do Terceiro Setor, 16% com SME e 22% com DRE.

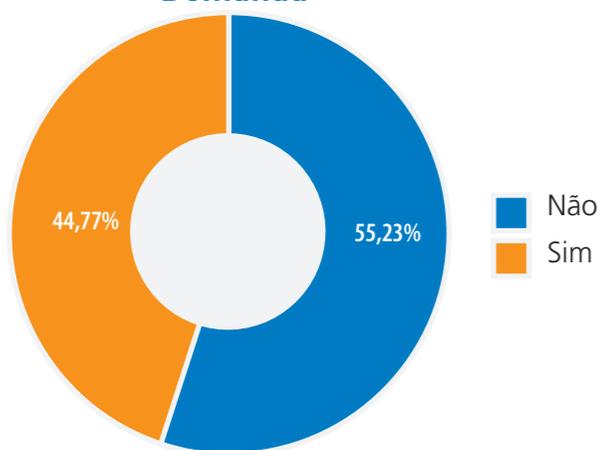
Os impasses na administração escolar

O que pode parecer uma queixa generalizada em relação à organização de ações de cunho assistencial, na verdade indica dificuldades de reorganização de pessoal, já em número insuficiente como indicado anteriormente, aumentando a tensão e os conflitos funcionais e da escola com os familiares dos alunos. Fato que contribui para a escola se afastar de seu foco.

Outro aspecto significativo diz respeito ao atendimento da demanda escolar, uma vez que 55,2% dos entrevistados afirmam que não conseguem atendê-la.



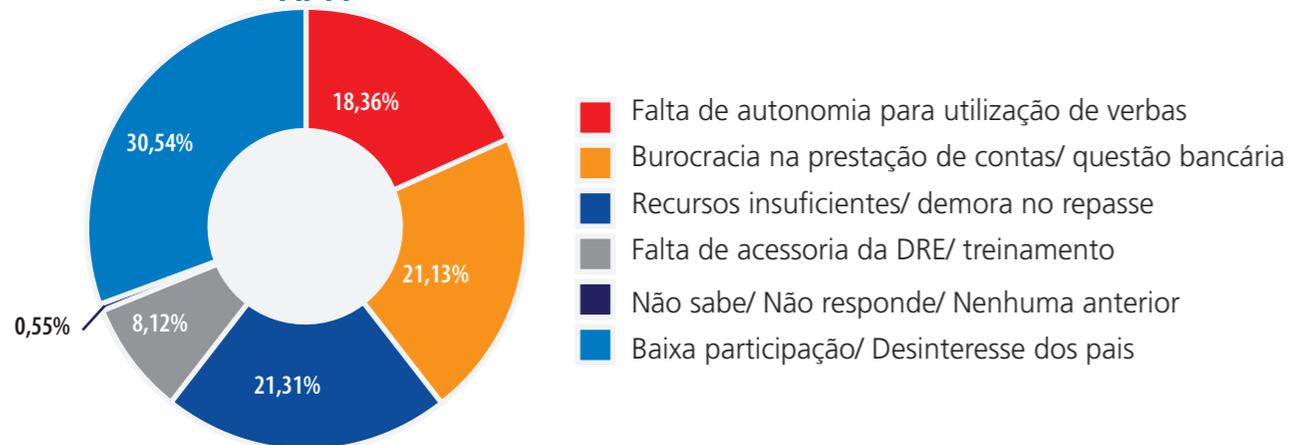
Demanda



As dificuldades no funcionamento da APM permanecem (no ano anterior, 69,2% dos pesquisados indicaram dificuldades em função do desinteresse dos pais e excesso de burocracia para fazê-la funcionar): 63,8% indicam dificuldades em função da baixa participação dos pais, burocracia e exigências excessivas na prestação e contas e recursos insuficientes.

Situação que se estende ao Conselho de Escola (CEI): para 63,9% há dificuldades para seu funcionamento em virtude da falta de participação dos pais.

APM



Conselho de Escola/CEI



Parece ocorrer certo esgotamento do envolvimento dos pais e responsáveis na vida administrativa e mesmo pedagógicas das escolas. Fato que pode ser associado ao tempo reduzido de convívio familiar verificado em diversas pesquisas que indicam impactos relacionados ao ingresso feminino no mercado de trabalho, na educação dos filhos, na impessoalidade nas relações sociais, no controle da natalidade e no enfraquecimento dos laços de parentesco⁹. Parece ser necessária a adoção de novas estratégias de aproximação entre escola e família e escolas e comunidades do entorno escolar.

Este é um dos novos fenômenos que dificultam a organização escolar e que se associam aos já destacados anteriormente. Situação destacada mais agudamente por 46,6% dos pesquisados que afirmaram dificuldades em organizar os horários coletivos nas suas unidades de trabalho em virtude do acúmulo de cargos dos professores e problemas diversos para conciliar agendas. Um mundo do trabalho com exigências crescentes, ritmos acelerados que diminuem as possibilidades de reflexão e planejamento. A modalidade de contratação na área educacional, em suma, deve ser alterada para garantir maior dedicação a um ofício mais complexo em virtude das mudanças de composição familiar e repartição de responsabilidades no processo de socialização das crianças e adolescentes.

Apesar do cenário de desencontros e insuficiências,

que sugere certo isolamento ou abandono das unidades escolares no enfrentamento dos desafios cotidianos e mesmo no atendimento de novas demandas sociais e pedagógicas, 66,7% afirmam que sua unidade escolar analisa e procura trabalhar com dados de avaliação externa. Procuram buscar, segundo informam, melhorar a qualidade de ensino ofertada, ampliar o projeto pedagógico ou mesmo refletir sobre as estratégias e rumos adotados pela unidade. Em suma, não se trata de ausência de informações técnicas ou diagnóstico dos resultados conquistados que impede o desenvolvimento da rede municipal de ensino, mas o lugar que os profissionais e as unidades de execução se encontram no processo administrativo da rede e na integração efetiva do sistema educacional municipal, hoje claramente desintegrado pela ação burocratizada dos órgãos superiores.

Informações, normas e legislações são despejadas com frequência às unidades escolares sem que se forme alguma rede de apoio efetiva para sua execução. Este é o caso, a título de ilustração, das leis 10639/03 e 11645/08 que tratam da questão étnico-racial. A louvável intenção legislativa não ecoou nos intramuros das escolas (62,7% dos entrevistados afirmam que as leis não trouxeram mudanças significativas na vivência dos alunos). Os entrevistados pela equipe do Retrato da Rede sustentam que o benefício foi a reflexão sobre o assunto, que é limitada pela ausência de formação de professores e falta de discussão sistemática.



Os problemas já são conhecidos e se aprofundam a cada ano como esta versão do Retrato da Rede procura destacar. Avaliações negativas sobre vários aspectos se repetem ou se tornam mais agudas, revelando a dramaticidade do cotidiano escolar.

Trata-se de superar os métodos autocráticos de gestão, o foco em metas quantitativas. Trata-se de levar em consideração a realidade concreta que forjam profissionais, alunos e suas famílias. Não há como se falar em sistema educacional se as suas partes não dialogam entre si, não experimentam os mesmos objetivos e não se auxiliam na superação de obstáculos.

Adotar diagnósticos e avaliações externas como farol ou mesmo formular normas e orientações frias sem que o cotidiano escolar não seja compreendido como a base de dados, de informações e desafios concretos, apenas sacia a necessidade

das instâncias superiores do sistema educacional em apresentar um plano estratégico e ações que demonstram esforço institucional. Contudo, esta obsessão administrativista aumenta a angústia e a sensação de impotência de quem lida com alunos e famílias, com escolas concretas e seus equipamentos insuficientes e inadequados, com mudanças aceleradas de famílias e comunidades que participam menos e exigem mais – porque também são mais exigidos.

O Retrato da Rede construiu uma série histórica que permite não apenas identificarmos problemas na rede de ensino municipal que podemos afirmar, hoje, que são históricos, mas também identificar vícios da burocracia pública local que não consegue se superar, se atualizar e efetivamente estar ao lado de quem executa as ações e programas educacionais na maior capital do país.

GLOSSÁRIO

AD – Assistente de Diretor de Escola

APM – Associação de Pais e Mestres

ATE – Auxiliar Técnico de Educação

CEFAI – Centro de Formação e Acompanhamento à Inclusão

CEI – Centro de Educação Infantil

CEU – Centro Educacional Unificado

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CP – Coordenador Pedagógico

DOT-P – Diretoria de Orientação Técnico Pedagógica

DRE – Diretoria Regional de Educação

EMEI – Escola Municipal de Educação Infantil

EMEBS - Escola Municipal de Educação Bilíngue para Surdos

EMEF – Escola Municipal de Ensino Fundamental

EMEFM - Escola Municipal de Ensino Fundamental e Médio

IDH – Índice de Desenvolvimento Humano

IPRS – Índice Paulista de Responsabilidade Social

IPVS – Índice Paulista de Vulnerabilidade Social

IVJ – Índice de Vulnerabilidade Juvenil

ISEM – Índice SINESP da Educação Municipal

HSPM – Hospital do Servidor Público Municipal

ONG – Organização Não Governamental

POIE – Professor Orientador de Informática Educativa

POSL – Professor Orientador de Sala de Leitura

PTRF – Programa de Transferência de Recursos Financeiros

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

SME – Secretaria Municipal de Educação

TEG – Transporte Escolar Gratuito Vai e Volta

U.E – Unidade Educacional

PDE – Prêmio por Desempenho Educacional

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra e Domicílios

³Ver série histórica do PNAD/IBGE. Cf. NASCIMENTO, Arlindo Mello. População e família brasileira: ontem e hoje, Trabalho apresentado no XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, realizado em Caxambú-MG – Brasil, de 18 - 22 de Setembro de 2006. Disponível em http://143.107.236.240/disciplinas/SAP5846/populacao_familia_nascimento_abep06.pdf. Visualizado em 14/04/2014.



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 CEFAL?

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

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

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

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

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

Capacitação - peso 1

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

Os requisitos dos cursos oferecidos favorecem a sua participação?

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

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

Ambiente físico e equipamentos - peso 1

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

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

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

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

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

Saúde - peso 2

Já trabalhou com algum tipo de dor ou febre?

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

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

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

Você avalia positivamente o serviço prestado pelo HSPM?

O prazo para atendimento na perícia médica é adequado?

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

Violência - peso 1

Você considera seu local de trabalho seguro?

Seu local de trabalho possui serviço de vigilância?

O serviço de vigilância é terceirizado?

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

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

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

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

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

Fonte: SINESP

Definição da metodologia de cálculo do INDICADOR SINESP

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

K é o total de informantes da DRE j

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

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

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

J é o total de DREs

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

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



Diretorias Regionais de Educação
do Município de São Paulo - DREs



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