

ESCOLAS PÚBLICAS DE BOSTON:

***REVISÃO DAS DETERMINAÇÕES DE LICENÇA
ADMINISTRATIVA REMUNERADA E RESULTADOS
DISCIPLINARES:***

GERENTES/LÍDERES ESCOLARES DO GABINETE CENTRAL DAS BPS

PREPARADO POR:



DATADO: 18 DE AGOSTO DE 2023

I. INTRODUÇÃO

Em resposta a uma alegação interna de possível discriminação no tratamento de reclamações de má conduta, as Escolas Públicas de Boston (“BPS” ou “o Distrito”) contrataram Mintz, Levin, Cohn, Ferris, Glovsky e Popeo, P.C. (“Mintz”) para revisar suas práticas de tratamento de reclamações. 1 Especificamente, um funcionário administrativo das BPS alegou que o padrão do Distrito de investigar e colocar administradores seniores/líderes escolares em licença administrativa remunerada (“PAL”) tem um impacto desproporcional sobre os funcionários negros. Mintz foi solicitado a revisar os registros de investigação das BPS, as decisões PAL e os resultados disciplinares para determinar se tal desequilíbrio existe e, em caso afirmativo, avaliar se as evidências apoiam a conclusão de que o desequilíbrio é o resultado de preconceito racial. Este relatório resume a revisão.

Em suma, os dados disponíveis revelam que, entre os anos letivos de 2019 e 2021 (outono de 2019 até ao verão de 2022), houve 41 assuntos em que o Distrito colocou um administrador sênior/líder escolar em PAL ou determinou que a PAL era inadequada. Todas essas determinações, exceto quatro, estavam relacionadas a uma investigação pendente por um dos dois departamentos das BPS encarregados de lidar com investigações de reclamações de má conduta: o Gabinete de Relações Trabalhistas (OLR) e o Gabinete de Igualdade (Igualdade). 2 Dez dos 37 assuntos restantes foram referiam-se à Igualdade e 27 eram administrados pelo OLR. A análise de Mintz dos dados demográficos associados a estas questões revelou que, durante o período relevante, apenas dois funcionários foram colocados em PAL enquanto se aguarda a conclusão das investigações de capital. Ambos os funcionários eram brancos. Por outro lado, nas 27 matérias submetidas ao OLR, 13 administradores seniores/dirigentes escolares foram colocados no PAL: 5 brancos e 8 não brancos. Com base no número relativamente pequeno de funcionários investigados (37 no total) e na variedade de má conduta alegada, Mintz não foi capaz de tirar uma conclusão confiável sobre se, e em que medida, a raça foi levada em consideração nessas determinações da PAL.

Mintz observa, no entanto, que o Distrito não formalizou na política os critérios que regem as determinações da PAL, deixando os decisores de todos os departamentos das BPS a elaborar os seus próprios fatores para consideração. Embora as suas abordagens sejam geralmente consistentes, as determinações da PAL e outras práticas discricionárias são vulneráveis a preconceitos e justificam revisão e avaliação periódicas para identificar padrões ou tendências potencialmente problemáticos. Quanto aos resultados da investigação de má conduta, Mintz não foi capaz de discernir uma variação notável no grau de disciplina imposta em questões envolvendo funcionários brancos e não brancos em situação semelhante, devido à grande variedade de supostas más condutas. Mintz, no entanto, observou uma lacuna racial significativa no número de administradores seniores/líderes escolares colocados na PAL pendentes de demissão por mau desempenho (4 funcionários negros e zero funcionários brancos). Embora estes resultados pareçam ser apoiados por evidências documentadas de desempenho abaixo do padrão, a ausência de ações disciplinares semelhantes relacionadas ao desempenho contra administradores seniores/líderes escolares brancos, juntamente com variações nas práticas processuais e de manutenção de registros do Distrito, contribuíram para a incerteza sobre e desconfiança nos processos disciplinares do Distrito, de dentro e de fora das BPS. Esses sentimentos são particularmente fortes entre os funcionários negros, conforme refletido em

1 Os advogados da Mintz, Natasha Tidwell e Janki Viroja, lideraram a revisão.

2 Os quatro assuntos restantes envolveram administradores seniores/líderes escolares que foram colocados na PAL pendentes de demissão por mau desempenho. As avaliações de desempenho são conduzidas fora do processo tradicional de investigação de reclamações de má conduta e não são tratadas pelo OLR ou pela Igualdade.

ADVOGADO/CLIENTE PRIVILEGIADO E PRODUTO

comunicações que Mintz recebeu de partes interessadas internas e externas durante a condução desta revisão.

II. ESCOPO E METODOLOGIA DE REVISÃO

Na sequência de uma série de decisões pessoais envolvendo funcionários negros, um funcionário administrativo das BPS notificou a liderança das BPS sobre “potenciais padrões de preconceito implícito ou discriminação racial no que se refere aos protocolos disciplinares e de investigação do Distrito”. O funcionário identificou a decisão do Distrito de investigar e/ou colocar um “número significativo de administradores seniores de cor, principalmente homens e mulheres negros” em licença administrativa remunerada enquanto se aguardam investigações. As preocupações do funcionário motivaram a revisão instantânea.

Conforme discutido na próxima sessão, a determinação de colocar um funcionário em licença administrativa remunerada (“PAL”) enquanto se aguarda uma investigação está entre alguns pontos de decisão para os departamentos das BPS que supervisionam a reclamação de má conduta e o processo de avaliação de desempenho. Embora caracterizado como uma ação não adversa, ser afastado do trabalho sob uma nuvem de suspeita, ainda que remunerado, é sem dúvida estressante para os funcionários individualmente. Quando as investigações se desenrolam por um período prolongado, a tensão é aumentada. Esses sentimentos podem persistir mesmo após o retorno do funcionário ao trabalho. O Distrito encarregou Mintz de revisar os dados disponíveis para determinar se os funcionários negros, especificamente funcionários gerenciais e líderes escolares, estão sendo investigados e colocados na PAL em taxas mais altas e, em caso afirmativo, avaliar se as evidências apoiam a conclusão de que o desequilíbrio é o resultado de uma tomada de decisão baseada em preconceitos.

O foco nas determinações da PAL não invalida o impacto de outros pontos de decisão no ciclo de vida da investigação. Alguns, como a notificação dos funcionários para se apresentarem em “Reuniões de Investigação”, antes do lançamento de uma investigação formal, estão fora do âmbito desta revisão. Da mesma forma, embora Mintz tenha analisado os resultados disciplinares das investigações concluídas, os méritos das investigações individuais não foram considerados e, como tal, Mintz não foi capaz de avaliar se as investigações subjacentes foram conduzidas de forma justa e consistente. Por meio de conversas com a liderança das BPS, Mintz tem a certeza de que o Distrito está ciente das preocupações da comunidade sobre a natureza opaca do seu processo de investigação e a sua aparente falta de justiça fundamental e espera que o Distrito implemente medidas para restaurar a confiança da comunidade.

Mintz iniciou a sua revisão em setembro de 2022 e trabalhou com as BPS durante o outono e inverno de 2023 para coletar os dados relevantes para este inquérito. Embora as alegadas decisões de pessoal potencialmente discriminatórias abrangessem o ano letivo de 2021-2022, Mintz expandiu o prazo aplicável para aumentar o tamanho da amostra e fornecer um quadro mais completo. Em última análise, Mintz decidiu sobre as ações de pessoal tomadas durante o período identificado pelo funcionário em questão juntamente com os dois anos letivos anteriores, por exemplo, a totalidade da administração anterior da Superintendente das BPS: anos letivos de 2019-2020, 2020-2021 e 2021-2022.³

Tendo restringido a revisão a um período de tempo específico, Mintz trabalhou então com as BPS para definir a população-alvo de funcionários. As BPS não têm uma função específica de “administrador sênior” e, como tal, houve necessidade de identificar o subconjunto de funcionários a quem essa caracterização

³ O ano letivo das BPS vai de 1 de julho a 30 de junho. No entanto, uma série de decisões de pessoal ocorreram após a saída da Superintendente anterior, mas antes da posse da Superintendente Skipper. Como tal, a revisão também incluiu investigações e decisões da PAL decorrentes de condutas ocorridas durante o ano letivo de 2022-2023.

ADVOGADO/CLIENTE PRIVILEGIADO E PRODUTO

poderia ser aplicada de forma justa. Os funcionários negociados coletivamente, tais como professores, tutores, pessoal de apoio e outros, foram excluídos porque, de um modo geral, não detêm responsabilidades de supervisão ou gestão dentro das BPS. Por outro lado, foram incluídos funcionários escolares, como diretores, diretores de escola e colíderes, assim como os funcionários da sede do Distrito no Bolling Municipal Building, que em grande parte, mas não exclusivamente, desempenham funções políticas e de tomada de decisão nas BPS.

Mintz inicialmente solicitou uma lista de indivíduos que enfrentaram uma alegação de má conduta e/ou foram colocados na PAL durante o período relevante. Não existia tal lista, nem poderia tal lista ser gerada de forma eficiente utilizando as bases de dados atuais do Distrito. Como tal, Mintz trabalhou com os dois departamentos das BPS encarregados de receber e processar reclamações contra gerentes de gabinetes centrais e líderes escolares: o Gabinete de Relações Trabalhistas (“OLR”) e o Gabinete de Igualdade (“Igualdade”) para coletar dados sobre o número total de investigações, de todos os funcionários em todo o distrito, realizadas durante os três anos letivos em análise. Os dados revelaram que 247 funcionários foram objeto de investigação ou avaliação de desempenho das BPS e que, destes, 131 foram colocados em PAL enquanto se aguarda o resultado. Mintz então pesquisou os dados para identificar assuntos envolvendo a categoria especificada de funcionários, ou seja, gerentes de gabinete central e líderes escolares, estreitando, em última análise, a população-alvo desta revisão para 41 indivíduos (“o Conjunto de Dados”).⁴

Na primavera de 2023, após finalizar o Conjunto de Dados, Mintz começou a entrevistar as principais partes interessadas internas e externas, incluindo ex-funcionários e funcionários atuais das BPS com responsabilidade de supervisão das reclamações de má conduta, partes interessadas externas, liderança do Comitê Escolar e a Superintendente Mary Skipper.⁵ Mintz também colocou em campo uma série de telefonemas e comunicações por e-mail de membros da comunidade, incluindo ex-funcionários e atuais das BPS e outras partes interessadas. Estas comunicações foram extremamente esclarecedoras e ajudaram Mintz a adaptar melhor suas solicitações de documentos suplementares. As comunicações também geraram uma resposta direta da Superintendente Skipper aos funcionários do Distrito e outras partes interessadas para corrigir mal-entendidos sobre esta revisão, especificamente a exclusão do processo de Reuniões de Investigação do âmbito, e para fornecer esclarecimentos sobre o tratamento de reclamações e práticas de investigação do Distrito.

III. VISÃO GERAL DA INVESTIGAÇÃO E DO PROCESSO DISCIPLINAR DAS BPS

Mintz entrevistou vários funcionários antigos e atuais cujas responsabilidades de trabalho incluíam a aplicação frequente da Circular do Superintendente sobre Procedimentos Disciplinares de Funcionários (“a Circular”).⁶ Esta seção resume o entendimento de Mintz sobre o processo de recebimento e investigação de reclamações de má conduta.⁷

⁴ Conforme referido na seção anterior, quatro destas questões envolveram colaboradores colocados em PAL pendentes de despedimento por mau desempenho.

⁵ Mintz consultou Lisa Makí, Consultora Jurídica das BPS, sobre questões de escopo, processo e procedimento.

⁶ O Distrito refere-se às suas políticas como Circulares do Superintendente. A Circular do Superintendente aqui revisada é a HRS-PP10.

⁷ Mintz utilizou a Circular como um complemento às informações obtidas em entrevistas com funcionários atuais e antigos das BPS. Os gerentes do gabinete central e os líderes escolares são funcionários voluntários, e não negociados coletivamente. Como tal, algumas, mas não todas, as disposições da Circular aplicam-se a eles.

ADVOGADO/CLIENTE PRIVILEGIADO E PRODUTO

As reclamações contra gerentes do Gabinete Central e líderes escolares são geralmente encaminhadas ao OLR ou à Igualdade, dependendo da natureza da alegada má conduta. A Igualdade lida com alegações de conduta tendenciosa e discriminatória, juntamente com assédio sexual ou má conduta semelhante, independentemente da atribuição do funcionário em questão. O OLR normalmente lida com todos os outros. Em geral, qualquer alegação de má conduta deve ser investigada. No início de cada investigação, o supervisor do funcionário em questão, ou o administrador que recebe a reclamação, normalmente conduz uma investigação preliminar que pode incluir entrevistas com testemunhas e uma revisão de documentos relevantes. Se a investigação preliminar sugerir que o funcionário em questão se envolveu em má conduta, o Distrito emite um aviso de Reunião de Investigação, informando o funcionário sobre a natureza das alegações, a possibilidade de que possa ocorrer ação disciplinar e o direito de ter representação (sindical ou legal) na reunião.

As Reuniões de Investigação são conferências informais, lideradas pelo supervisor ou outro administrador do funcionário em questão, onde o funcionário tem a oportunidade de responder às alegações e se explicar. Dependendo da má conduta alegada, uma determinação de PAL poderá ser feita antes da Reunião de Investigação do funcionário.

O Gabinete de Capital Humano (“OHC”) é a autoridade final de tomada de decisão para determinações de PAL, independentemente do OLR ou da Igualdade estarem lidando com a investigação subjacente. Se a reclamação for encaminhada para a Igualdade, o administrador que supervisiona a investigação determinará se o funcionário deve ser colocado na PAL, enquanto se aguarda o resultado da investigação, com base nos seguintes fatores: (1) se a presença contínua do funcionário levanta questões de segurança;

(2) se a suposta má conduta demonstra um padrão de comportamento do funcionário em questão; e (3) se a conduta alegada é de natureza flagrante, tal como uma conduta potencialmente criminoso. Se, após considerar esses fatores, o administrador determinar que a PAL é apropriada, ele enviará uma recomendação ao OLR. O OLR normalmente adota as recomendações da Igualdade.

Quando uma reclamação é encaminhada ao OLR, o processo é geralmente o mesmo. O OLR aplica um teste multifatorial semelhante para determinar se a PAL enquanto se aguarda o resultado da investigação é apropriado: (1) se a alegada má conduta envolve violência real ou ameaça ou levanta outras preocupações de segurança de alunos ou funcionários; (2) se a presença continuada do funcionário nas BPS colocaria em risco a integridade da investigação ou das operações das BPS; 8 e (3) se a conduta alegada é tão flagrante que a falha em colocar o funcionário no PAL minaria a confiança do público. Nem os fatores do OLR, nem da Igualdade, a serem considerados nas determinações da PAL são formalizados na política. A Circular não contém nenhuma orientação sobre PAL.

Se a Igualdade e/ou OLR determinarem que a PAL é apropriado, o OLR envia um memorando detalhando os fatos relevantes ao OHC para aprovação e assinatura. Na maioria dos casos, o OHC adota as recomendações do OLR e da Igualdade. O OHC notifica o funcionário em questão sobre a determinação da PAL por escrito.

Independentemente da determinação da PAL, se uma análise preliminar da alegada má conduta revelar uma potencial violação da política, o Distrito inicia uma investigação. Dependendo da natureza das alegações, o Distrito pode optar por conduzir a investigação internamente ou contratar um representante externo.

8 Por exemplo, se um funcionário for acusado de adulterar registros financeiros, o Distrito poderá considerar a PAL para evitar que o funcionário se envolva em má conduta adicional ou ameace de outra forma a integridade da investigação.

ADVOGADO/CLIENTE PRIVILEGIADO E PRODUTO

investigador. Se as alegações forem fundamentadas por meio da investigação, o Distrito determinará qual medida disciplinar é necessária, se houver. A disciplina pode variar desde uma advertência oral até a demissão. 9 Mintz observou que, em uma série de investigações de reclamações fundamentadas conduzidas pela Igualdade, o funcionário em questão era obrigado a participar de treinamento corretivo.

Quando a gravidade da alegada má conduta justificar uma suspensão ou rescisão, será necessária uma audiência formal. O funcionário em questão tem direito a representação na audiência e tem direito à oportunidade de convocar e interrogar testemunhas e produzir provas. Quando a gravidade da alegada má conduta justificar a rescisão, o Distrito poderá negociar um acordo de separação com o funcionário em questão ou oferecer ao funcionário a oportunidade de demitir-se em vez da rescisão. 10

IV. ANÁLISE DOS DADOS DISPONÍVEIS

Conforme descrito na seção Escopo e Metodologia, Mintz trabalhou com as BPS para identificar os gerentes do gabinete central e líderes escolares que foram investigados e colocados na PAL nos anos letivos de 2019-2020, 2020-2021 e 2021-2022, restringindo a lista (“o Conjunto de Dados”) para 41 funcionários. O Conjunto de Dados inclui os quatro funcionários que foram colocados em PAL aguardando demissão por mau desempenho.

As Tabelas A e B abaixo refletem dados demográficos dos funcionários especificados.

RESTANTE DA PÁGINA DEIXADO INTENCIONALMENTE EM BRANCO

9 A Circular lista cinco níveis de disciplina em ordem crescente de severidade: (1) advertência oral; (2) advertência por escrito; (3) repreensão por escrito; (4) suspensão; e (5) demissão.

10 Várias partes interessadas externas expressaram incerteza sobre os processos de investigação do Distrito, incluindo o momento da notificação do Distrito a um funcionário em questão sobre a oportunidade de demitir-se em vez de rescisão.

ADVOGADO/CLIENTE PRIVILEGIADO E PRODUTO

Tabela A

PAL DETERMINATIONS: MISCONDUCT INVESTIGATIONS (37 TOTAL)			
RACE	TOTAL	NO LEAVE	LEAVE
ASIAN	1	0	1
BLACK	15	9	6
LATINX	3	2	1
WHITE	18	11	7
TOTAL	37	22	15

Ao contrário das determinações da PAL enquanto se aguarda a conclusão das investigações de má conduta, a prática do Distrito de colocar funcionários da PAL pendentes de demissão por mau desempenho é formalizada pela política. 11 As determinações da PAL neste contexto não parecem envolver qualquer processo deliberativo ou ponderação de fatores concorrentes.

Tabela B

PAL DETERMINATIONS: PERFORMANCE EVALUATIONS (4 TOTAL)				
OUTCOME	RACE	TOTAL	NO LEAVE	LEAVE
DISMISSAL	BLACK	1	0	1
	LATINX	1	0	1
RESIGNATION	BLACK	1	0	1
REINSTATED TO NEW POSITION	BLACK	1	0	1
TOTAL		4	0	4

A Tabela C reflete a discriminação racial de todos os gerentes do Gabinete Central e líderes escolares para os anos letivos em análise. 12

11 Vide Circular do Superintendente HRS-PP19 (“Processo de Demissão de Professores por Desempenho”). O HRS-PP19 descreve o processo de avaliação de desempenho e autoriza o Distrito a colocar um funcionário em questão na PAL enquanto se aguarda a conclusão do processo de avaliação. Embora esta Circular se aplique especificamente a professores e outros funcionários negociados coletivamente, Mintz entende que o Distrito adota uma prática semelhante para gerentes do gabinete central e líderes escolares, conforme demonstra a Tabela B.

12 O OLR forneceu todos os dados demográficos incluídos neste Relatório.

ADVOGADO/CLIENTE PRIVILEGIADO E PRODUTO

Tabela C

BPS CENTRAL OFFICE MANAGERS & SCHOOL LEADERS: 2019-2022		
SCHOOL YEAR	RACE	PERCENTAGE
SY 19-20	ASIAN	7.70%
	BLACK	31.10%
	DECLINE TO ANSWER	1.10%
	LATINX	13.10%
	OTHER	0.40%
	WHITE	46.60%
	TOTAL	100.00%
SY 20-21	ASIAN	8.30%
	BLACK	31.70%
	DECLINE TO ANSWER	2.00%
	LATINX	12.70%
	OTHER	0.40%
	WHITE	44.90%
	TOTAL	100%
SY 21-22	ASIAN	8.00%
	BLACK	35.70%
	DECLINE TO ANSWER	1.90%
	LATINX	12.60%
	OTHER	0.90%
	WHITE	40.90%
	TOTAL	100%

Em uma média dos três anos letivos em análise, os dados disponíveis revelam que aproximadamente 53,6 por cento dos 246 gerentes do Gabinete Central e líderes escolares são pessoas de cor (“POC”). 13 Durante este período, conforme refletido na Tabela A, as POC foram objeto de pouco mais de metade das investigações de má conduta conduzidas (19 funcionários de cor e 18 funcionários brancos investigados). A diferença nas determinações da PAL enquanto se aguarda a conclusão dessas investigações, por raça, é igualmente pequena: oito funcionários negros e sete funcionários brancos.

Conforme detalhado na seção anterior, as queixas contra gerentes do Gabinete Central e líderes escolares são geralmente investigadas pelo Gabinete de Igualdade ou pelo Gabinete de Relações Trabalhistas. Mintz avaliou a conduta alegada contra os 37 indivíduos investigados e categorizou as alegações

13 De acordo com o OLR, as POC representam aproximadamente 56 por cento dos funcionários do Distrito.

ADVOGADO/CLIENTE PRIVILEGIADO E PRODUTO

com base em semelhanças. As tabelas a seguir contêm o detalhamento dessas categorias, por departamento e por raça do funcionário em questão.

Tabela D

OFFICE OF EQUITY INVESTIGATIONS				
MISCONDUCT TYPE	RACE	TOTAL	NO LEAVE	LEAVE
DISABILITY-BASED BIAS OR DISCRIMINATION	BLACK	1	1	0
	WHITE	1	1	0
GENDER-BASED BIAS OR DISCRIMINATION	BLACK	1	1	0
RACE-BASED BIAS OR DISCRIMINATION	WHITE	4	3	1
SEXUAL MISCONDUCT OR THE FAILURE TO ADDRESS SEXUAL MISCONDUCT	WHITE	3	2	1
TOTAL		10	8	2

Conforme mostrado acima, quando a Igualdade lidera uma investigação de reclamação de má conduta, é menos provável que um funcionário seja colocado em PAL enquanto se aguarda o resultado da investigação.

Tabela E

OLR INVESTIGATIONS				
MISCONDUCT TYPE	RACE	TOTAL	NO LEAVE	LEAVE
CONDUCT OUTSIDE OF WORK	WHITE	1	0	1
FAILURE TO FOLLOW PROTOCOLS, PROCEDURES, OR POLICIES	ASIAN	1	0	1
	BLACK	11	5	6
	LATINX	2	1	1
	WHITE	8	5	3
HOSTILE WORK ENVIRONMENT	BLACK	2	2	0
	LATINX	1	1	0
FITNESS FOR DUTY CONCERNS	WHITE	1	0	1
TOTAL		27	14	13

ADVOGADO/CLIENTE PRIVILEGIADO E PRODUTO

Como ilustra a Tabela E, cerca de metade dos funcionários envolvidos em investigações do OLR são colocados em PAL enquanto se aguarda a conclusão da investigação. A maior parte destas investigações diz respeito à alegada falha do funcionário em questão em seguir várias políticas e procedimentos, uma classificação que abrange uma ampla variedade de possíveis más condutas, conforme ilustrado na Tabela F:

Tabela F

FAILURE TO FOLLOW PROTOCOLS, PROCEDURES, OR POLICIES				
SUB-CATEGORY OF MISCONDUCT	RACE	TOTAL	NO LEAVE	LEAVE
VIOLATION OF ALCOHOL-FREE WORKPLACE POLICY	WHITE	1	0	1
FAILURE TO INVESTIGATE ALLEGATIONS OF BULLYING	BLACK	1	0	1
MISCONDUCT RELATED TO VACATION TIME, ACCRUED TIME OFF, AND LEAVES OF ABSENCE	BLACK	2	1	1
	WHITE	1	1	0
MISHANDLING OF PERSONNEL INFORMATION	BLACK	1	0	1
	WHITE	1	1	0
VIOLATION OF THE CONFLICT OF INTEREST LAW	BLACK	1	1	0
	LATINX	1	0	1
	WHITE	2	1	1
FAILURE TO FOLLOW PROCUREMENT PROCEDURES	ASIAN	1	0	1
	BLACK	2	0	2
FINANCIAL IMPROPRIETIES	BLACK	1	1	0
	LATINX	1	1	0
FAILURE TO REPORT MISCONDUCT	BLACK	3	2	1
	WHITE	3	2	1
TOTAL		22	11	11

Como demonstram as tabelas acima, as determinações da PAL nas investigações conduzidas pelo OLR são bastante consistentes em todas as linhas raciais, com exceção das investigações de aquisições e impropriedades relacionadas com finanças que parecem envolver apenas funcionários de cor.

ADVOGADO/CLIENTE PRIVILEGIADO E PRODUTO

Mintz também foi encarregado de revisar os resultados disciplinares em investigações concluídas para avaliar se os funcionários negros são disciplinados de forma mais severa do que seus colegas brancos. Conforme detalhado acima, o Conjunto de Dados em análise incluiu 37 investigações nas quais foi feita uma determinação de PAL. No momento desta revisão, 35 destas investigações foram concluídas e duas ainda estavam pendentes. Das investigações concluídas, oito resultaram na conclusão de que a alegada má conduta era infundada, o que significa que nenhuma medida disciplinar foi imposta. 14

As tabelas a seguir refletem os resultados disciplinares das 27 investigações restantes nas quais as evidências apoiaram a conclusão de que a suposta má conduta ocorreu.

Tabela G

EQUITY: COMPLETED INVESTIGATIONS WITH FINDING OF MISCONDUCT			
MISCONDUCT TYPE	OUTCOME	RACE	NUMBER OF EMPLOYEES
DISABILITY-BASED BIAS OR DISCRIMINATION	REMEDIAL TRAINING	BLACK	1
RACE-BASED BIAS OR DISCRIMINATION	REMEDIAL TRAINING	WHITE	3
	SEPARATION AGREEMENT	WHITE	1
SEXUAL MISCONDUCT OR THE FAILURE TO ADDRESS SEXUAL MISCONDUCT	SEPARATION AGREEMENT	WHITE	1
	RESIGNATION BEFORE DETERMINATION	WHITE	1
TOTAL			7

14 Cinco das 27 investigações do OLR resultaram em uma conclusão não fundamentada (três funcionários negros e dois funcionários brancos). Três das 10 investigações da Igualdade resultaram em uma conclusão semelhante (um funcionário negro e dois funcionários brancos).

ADVOGADO/CLIENTE PRIVILEGIADO E PRODUTO

Tabela H

OLR: COMPLETED INVESTIGATIONS WITH FINDING OF MISCONDUCT			
MISCONDUCT TYPE	OUTCOME	RACE	NUMBER OF EMPLOYEES
CONDUCT OUTSIDE OF WORK	SEPARATION AGREEMENT	WHITE	1
FAILURE TO FOLLOW PROTOCOLS, PROCEDURES, OR POLICIES	WRITTEN WARNING	BLACK	1
		WHITE	1
	SUSPENSION AND REASSIGNMENT	BLACK	1
	SEPARATION AGREEMENT	BLACK	1
	RESIGNATION	ASIAN	1
		BLACK	3
		LATINX	1
		WHITE	3
	DISMISSAL	BLACK	1
	DISCIPLINE PENDING	BLACK	1
LATINX		1	
NO DISCIPLINE	BLACK	1	
HOSTILE WORK ENVIRONMENT	SUSPENSION	BLACK	1
	DISMISSAL	LATINX	1
FITNESS FOR DUTY CONCERNS	RESIGNATION	WHITE	1
TOTAL			20

Conforme observado acima, os fatos subjacentes a essas investigações concluídas não foram considerados como parte desta revisão, nem Mintz avaliou a justiça ou o rigor de qualquer investigação individual.

V. OBSERVAÇÕES E RECOMENDAÇÕES

Embora o pequeno tamanho do Conjunto de Dados tenha restringido a capacidade de Mintz de avaliar com segurança o potencial de preconceito racial nas determinações de PAL e na tomada de decisões disciplinares do Distrito, a revisão revelou uma série de práticas e resultados do Distrito que merecem um exame adicional.

A. OBSERVAÇÕES-CHAVE

- *Critérios informais e variados para decisões de licença administrativa remunerada*

O Distrito carece de critérios escritos para determinar quando colocar funcionários na PAL com o OLR e a Igualdade aplicando testes multifatoriais semelhantes, mas independentes. Em conversa com

ADVOGADO/CLIENTE PRIVILEGIADO E PRODUTO

partes interessadas-chave, Mintz aprendeu que nem todos os envolvidos no processo de tomada de decisão estavam familiarizados com os critérios do OLR ou da Igualdade. Notavelmente, a Circular do Superintendente sobre Procedimentos Disciplinares de Funcionários não se refere a nenhum desses critérios para colocar funcionários em PAL.

- ***Maior número de funcionários de cor colocados em PAL em assuntos encaminhados ao OLR do que em assuntos encaminhados ao Gabinete de Igualdade***

Apesar da ausência de critérios formalizados e escritos, os dois departamentos das BPS encarregados de lidar com alegações de queixas de má conduta, o Gabinete de Igualdade e o Gabinete de Relações Trabalhistas, aplicam testes multifatoriais semelhantes ao determinar se a PAL é apropriada. A Igualdade, que administrou apenas 10 das 37 investigações aqui analisadas, recomendou a PAL em apenas dois casos, ambos envolvendo funcionários brancos. Por outro lado, o OLR, que tratou de 27 dos assuntos analisados, recomendou a PAL em 13 das 27 investigações. Oito dos 13 funcionários colocados na PAL eram pessoas de cor. Mintz observa que os tipos distintos e variados de alegações de má conduta tratadas por cada departamento devem ser considerados ao avaliar se a diferença nas determinações de PAL entre funcionários de cor e seus colegas brancos reflete preconceito no processo de tomada de decisão.

A maior parte das investigações de OLR, conforme ilustrado nas Tabelas E e F, envolveu a alegada falha dos funcionários em seguir várias políticas e procedimentos distritais (22 no total), uma classificação que abrange uma ampla faixa de má conduta, os fatos específicos de cada um estavam fora do escopo de revisão de Mintz. No entanto, dentro deste subconjunto de investigações de má conduta, Mintz fez a seguinte observação que poderia sinalizar a necessidade de uma análise fatural mais substantiva: as cinco investigações do OLR de alegadas violações das políticas de compras do Distrito ou outras impropriedades financeiras todas envolveram POC; não houve funcionários brancos investigados por má conduta semelhante. 15

- ***Grupo de funcionários de cor colocados em licença administrativa remunerada pendente de demissão com base no desempenho***

Dado que apenas as POC estavam sujeitas a PAL enquanto se aguardavam despedimentos com base no desempenho, Mintz solicitou informações adicionais sobre estas alegações para complementar o seu entendimento. Uma análise desses materiais revelou que o Distrito colocou quatro gerentes do Gabinete Central e líderes escolares na PAL por “mau desempenho” durante o período relevante e que todos os quatro eram pessoas de cor. Conforme detalhado na Tabela B, dois desses funcionários foram demitidos; um renunciou em vez de demissão; o funcionário restante foi inicialmente demitido, mas posteriormente reintegrado em um novo cargo. Embora as preocupações relacionadas ao desempenho pareçam bem documentadas e apoiadas por avaliações e registros semelhantes de desempenho abaixo do padrão, a ausência de funcionários não negros ou latinos justifica um exame mais detalhado para garantir que os funcionários negros não estejam sendo injustamente e desproporcionalmente examinados por seus supervisores.

15 Três funcionários foram colocados em PAL por não seguirem os procedimentos de aquisição, enquanto os dois funcionários acusados de terem cometido outras más condutas financeiras não o fizeram.

ADVOGADO/CLIENTE PRIVILEGIADO E PRODUTO

- *O resultado final de cada investigação variou, mas o Gabinete de Igualdade muitas vezes exigia que os funcionários participassem de treinamentos sobre Igualdade*

Duas das 37 investigações aqui analisadas ainda estavam abertas e pendentes no momento desta revisão. Das 35 investigações concluídas restantes, oito resultaram na conclusão de que a alegada má conduta era infundada, o que significa que nenhuma medida disciplinar foi imposta. Para as 27 investigações restantes, a disciplina resultante foi variada e Mintz não observou que o Distrito impôs uma disciplina mais severa aos funcionários negros. Notavelmente, o Gabinete de Igualdade exigiu que o funcionário frequentasse treinamento corretivo como disciplina em quatro das suas sete investigações concluídas, o que é consistente com os princípios de disciplina progressiva do Distrito.

B. RECOMENDAÇÕES

- *Estabelecer, implementar e publicar critérios para determinações de licença administrativa remunerada*

Embora o Gabinete Igualdade e o OLR utilizem testes multifatoriais semelhantes para determinações de PAL, a ausência de critérios fixos em todo o distrito ou qualquer exigência de que os administradores articulem seu raciocínio torna a determinação um tanto discricionária, pois os administradores são livres para atribuir peso desproporcional a certos fatores ou desconsiderar os outros. A ausência de um processo formalizado também torna as determinações da PAL vulneráveis à tomada de decisões baseadas em preconceitos, ao mesmo tempo que deixa os funcionários lesados com poucos recursos para contestar a própria determinação. O estabelecimento e publicação de um conjunto viável de fatores poderia aliviar estas preocupações e também permitiria ao Distrito acompanhar a frequência das determinações da PAL e identificar tendências ou padrões potencialmente problemáticos. A notificação da PAL do Distrito aos seus funcionários deve listar os fatores e identificar nos quais o Distrito se baseou para fazer sua determinação de PAL. Esta forma de notificação proporcionaria aos funcionários transparência sobre o processo e a capacidade de contestar a determinação da PAL.

- *Estabelecer mecanismo para rastreamento consistente dos processos de investigação de reclamações de má conduta das BPS*

As informações necessárias para esta revisão não estavam prontamente disponíveis e exigiram que o Distrito compilasse dados de múltiplas fontes. Por exemplo, o Distrito não registra consistentemente o número de notificações de Reuniões de Investigação que emite nem consegue aceder, em tempo real, ao estado de uma investigação de reclamação individual. O Distrito ficaria bem servido se criasse um único banco de dados com todas as informações relacionadas às investigações de reclamações de má conduta, para incluir a situação de assuntos individuais à medida que as investigações progridem através de vários estágios do processo disciplinar.

- *Estabelecer protocolo para auditorias periódicas dos processos disciplinares das BPS para identificar e responder a tendências e padrões potencialmente problemáticos*

Assim que o Distrito estabelecer protocolos para determinações de PAL e implementar as capacidades de armazenamento de dados necessárias para registrar e acompanhar investigações individuais em tempo real, deverá instituir um protocolo para auditoria periódica dos dados compilados. Esta revisão permitirá melhor ao Distrito identificar padrões ou tendências potencialmente problemáticos e instituir quaisquer medidas corretivas necessárias.

ADVOGADO/CLIENTE PRIVILEGIADO E PRODUTO

FIM DO RELATÓRIO