

COMENTÁRIO JURISPRUDENCIAL: VERGARA V. CALIFORNIA

COMMENT ON THE JURISPRUDENCE: VERGARA V. CALIFORNIA

FELIPE WAQUIL FERRARO¹

RESUMO: O caso *Vergara v. California* foi apresentado em nome de nove estudantes de escolas públicas da Califórnia contra o Estado da Califórnia, nos Estados Unidos da América. Na demanda, os estudantes afirmaram que as leis da Califórnia, devido às regras e processos que protegem e garantem estabilidade aos professores, levou à retenção de catedráticos ineficazes em distritos escolares minoritários e, portanto, violando os direitos fundamentais de uma educação de qualidade. Deste modo, no caso *Vergara v. California*, que em tese se discutiria basicamente a possibilidade de existir, ou não, a garantia da estabilidade do mau professor, gerou enormes discussões, pois abarcou toda uma questão de discriminação social.

PALAVRAS-CHAVE: *Vergara v. California*; Direito Norte-americano; Direito Fundamental à Educação; Estabilidade dos Professores.

ABSTRACT: The *Vergara v. California* case was submitted by nine students from California public schools against the State of California, in the United States of America. In this lawsuit, the students considered that the laws of the State of California (specifically the rules and procedures that protect and guarantee permanent employment to teachers) have motivated the retaining of some ineffective teachers in minority school districts and, therefore, infringe the fundamental right to a qualified education. In this way, the *Vergara v. California* case, which, in theory, would be discussing basically, the possibility of guaranteeing permanent employment to bad teachers has generated huge discussions, as it has been addressing the issue of social discrimination.

KEYWORDS: *Vergara v. California*; American Law; Fundamental Right to Education; Teachers' Stability.

SUMÁRIO: Introdução; 1. Entendendo o caso *Vergara v. California*; 2. Da Decisão do Tribunal do Estado da Califórnia; 3. Das Consequências da Decisão; 4. Das Externalidades da Decisão; Conclusão; Bibliografia.

Comentário de Jurisprudência recebido em 02.04.2015. Aceito para publicação em 30.06.2015.

¹ Mestrando pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Especialista em Direito Empresarial e em Direito Processual Civil, ambos pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Advogado e Professor. fwferraro@terra.com.br

SUMMARY: Introduction; 1. Understanding the Case *Vergara v. California*; 2. The Court Decision of the State of California; 3. Consequences of the Decision; 4. Externalities of the Decision; Conclusion; References.

INTRODUÇÃO

Os Estados Unidos da América – EUA vem passando, há décadas, por profundas reformas no sistema educacional e neste período, não raras vezes, os Estados são processados por não fornecerem educação de qualidade às crianças pobres e das classes minoritárias.

Tais processos, normalmente discutem a desproporcionalidade do dinheiro disponibilizado às escolas de diferentes classes sociais, ou seja, há mais dinheiro para os estudantes das classes abastadas do que para as classes minoritárias.

Porém, em recente decisão (*agosto de 2014*) o Tribunal de Justiça do Estado da Califórnia, no caso *Vergara v. California* fora reafirmado o direito fundamental de que todos os alunos têm direito de aprender com professores eficazes, bem como, serem oportunizadas as mesmas chances de êxito escolar, independentemente da classe social do aluno.

Para tanto, necessário foi à quebra de um importante paradigma, pois, pela primeira vez, uma decisão judicial americana afetou a estabilidade profissional dos professores nos Estados Unidos, ao entender, que é dever do Estado alcançar um sistema de educação que dá a cada criança um professor motivado e eficaz, bem como, dá ao professor o efetivo respeito e uma carreira gratificante, justa e adequada.

O caso ganhou mídia², porém, a nosso ver, sem a devida verificação das externalidades que esta decisão alcançou e ainda alcançará. Porquanto, ainda que num primeiro momento pareça à decisão ter como alvo direito a estabilidade dos professores no Estado da Califórnia – EUA abriu-se toda uma discussão em torno da garantia do direito fundamental à boa educação, sem que haja qualquer distinção entre classes.

1. ENTENDENDO O CASO VERGARA V. CALIFORNIA

A demanda teve início em 2012, quando um grupo de nove estudantes moveu uma ação civil contra o Estado da Califórnia, alegando que o Código de Educação do Estado³, ao prever a estabilidade profissional dos docentes fere o direito de igualdade educacional previsto na legislação estadunidense.

² (a) <http://veja.abril.com.br/noticia/educacao/justica-autoriza-estado-da-california-a-demitir-maus-professores>.

(b) <http://www.forbes.com/sites/jamesmarshallcrotty/2014/03/31/vergara-v-california-lawsuit-targeting-teacher-tenure-could-revolutionize-u-s-public-education-for-better-and-worse/>;

(c) <http://epoca.globo.com/ideias/noticia/2014/11/o-bprofessorb-e-o-fator-que-mais-influencia-na-educacao-das-criancas.html>, dentre tantos outros meios de comunicação.

³ California Education Code - <http://www.leginfo.ca.gov/cgi-bin/calawquery?codesection=edc>.

Nesta senda, segundo os jovens estudantes, “*professores ineficientes trabalham predominantemente em escolas que atendem alunos de baixa renda e minorias*” e assim, não garantem a esses grupos o mesmo nível educacional de outras escolas providas com alunos de maior poder aquisitivo.

Para que possamos entender o caso, devemos antes compreender o processo de estabilidade e demissão dos professores no Estado da Califórnia (*Permanent Employment*⁴ e a *Dismissal Statutes*⁵), uma vez que pelas regras locais, os docentes devem lecionar os primeiros dois anos sob supervisão e, após esse período, adquirem o direito de permanecer no cargo até a aposentadoria.

Diante deste regramento, previsto no *Education Code* do Estado da Califórnia, é praticamente impossível demitir um professor, salvo questões muito específicas e peculiares, como por exemplo, o abandono de trabalho ou casos de agressão.

Fato é, que depois de garantida a estabilidade, um processo administrativo para demissão de um professor tem o custo médio de US\$ 400.000,00 (quatrocentos mil dólares). E mais, se a demissão tiver como motivo a ineficiência do docente, o custo será ainda maior e o processo, poderá levar anos para seu término, durando em média entre 5 a 10 anos.

Diante destas questões, a reclamação foi posta no sentido de que os professores considerados ineficientes, ainda que em processo de demissão, são alocados em escolas menos privilegiadas, ferindo o direito constitucional ao ensino de qualidade para todos em igualdades de condições. E assim sendo, defendem que os professores ruins são prejudiciais para o sucesso dos alunos, interferindo diretamente na carreira e conquistas que terão ao longo da vida.

Assim, os maus professores impediriam os estudantes de terem igualdade de oportunidades educacionais e profissionais. E, neste sentido, a Constituição do Estado da Califórnia garante igualdade de oportunidades educacionais e de qualidade. Portanto, com base nas afirmações acima, concluíram que aos estudantes de baixa renda e de minorias não lhes era garantido o direito à igualdade de oportunidades educacionais. Questão, assim posta, perante o Tribunal da Califórnia.

2. DA DECISÃO DO TRIBUNAL DO ESTADO DA CALIFÓRNIA

O juiz Rolf True, em sua decisão final, decidiu que as leis e os procedimentos de blindagem dos professores de demissão por mau desempenho violam o direito à educação dos alunos e, portanto, trata-se de uma legislação inconstitucional, obrigando assim, o estado da Califórnia a modificar suas leis.

⁴ California Education Code Section 44929.20-44929.29 - <http://www.leginfo.ca.gov/cgi-bin/displaycode?section=edc&group=44001-45000&file=44929.20-44929.29>.

⁵ California Education Code - Increased Cost of Dismissal Procedure - Section 45020 - <http://www.leginfo.ca.gov/cgi-bin/displaycode?section=edc&group=45001-46000&file=45020>.

Afirmou ainda, que as evidências foram devidamente comprovadas e que “os maus professores são determinantes para a educação das crianças. Além de chocar nossa consciência, isso viola o direito constitucional dos estudantes de ter oportunidade de uma educação básica de qualidade”. Em tese, o juiz interpretou o caso em termos de direitos civis, determinando como inconstitucional o estatuto do professor, quando nega às crianças proteção igual perante a lei, citando, inclusive a histórica decisão do Supremo Tribunal do EUA, em 1954 (*Brown v. Board*) que eliminou a segregação racial nas escolas.

Ainda, embasando a decisão, destacou os casos *Serrano v. Priest* (1971), *Serrano v. Priest* (1976), *Butt v. State California* (1992), destacando que as decisões primavam pela igualdade de oportunidade educacional. Passada as narrativas dos fatos passou a decidir (*analysis*).

Relata, para tanto, que restou evidente o imenso numero de professores inefetivos em atividade nas escolas da Califórnia. Concluindo que os professores ruins são prejudiciais para o sucesso dos alunos, interferindo diretamente na carreira e conquistas destes.

Após tais constatações passou a analisar, pontualmente, porém sem delongas as legislações que entende por inconstitucional, considerado cinco disposições por assim entendidas, sendo as mais importantes a *Permanent Employment Statute* (Estatuto Permanente de Emprego), a *Dismissal Statutes* (Estatuto das Demissões) e a LIFO (*last in, first out*)⁶.

Deixo de destacar os fundamentos neste momento, em razão de estarem devidamente fundamentados no tópico abaixo.

3. DAS CONSEQUÊNCIAS DA DECISÃO

A decisão proferida juiz Rolf True no caso *Vergara v. California*, considerou inconstitucional cinco disposições do Código de Educação Califórnia. Pois, segundo o Tribunal, as leis estaduais que regem a contratação, demissão e segurança no trabalho dos professores violam a Constituição da Califórnia, vez que prejudicam as escolas – e por consequência os estudantes, mais especificamente, os de menor poder econômico, ao manterem professores ineficazes em suas sedes.

Ainda que a decisão tenha considerado cinco disposições inconstitucionais, as mais importantes são a *Permanent Employment Statute* (Estatuto Permanente de Emprego), a *Dismissal Statutes* (Estatuto das Demissões) e a LIFO (*last in, first out*).

De acordo com Estatuto de Emprego Permanente (Código de Educação da Califórnia – Seção 44.929,21 (b))⁷, os distritos escolares da Califórnia devem notificar os professores em estágio probatório, antes do final do segundo ano de prática, informando se alcançarão a estabilidade. Assim, na prática, uma

⁶ Em português significa último a entrar, primeiro a sair.

⁷ <http://www.leginfo.ca.gov/cgi-bin/displaycode?section=edc&group=44001-45000&file=44929.20-44929.29>.

vez que o comunicado deve, obrigatoriamente, se dar antes dos dois anos de docência, os distritos escolares da Califórnia têm, efetivamente, em média dezesseis meses para tomar a decisão sobre a efetivação professor. O que, convenhamos, é um período muito curto para avaliação de um professor, que sequer conseguirá completar dois anos letivos completos.

Encerrado os dois anos de avaliação, o professor alcança a estabilidade laboral, E, se após esse período a escola tenha a intenção de demiti-lo em razão de desempenho insatisfatório, o distrito escolar deve observar rígidas regras nos termos do Código de Educação da Califórnia – Seção 44938(b)1 e 44938(b)2, 44934, e 44944⁸.

Para tanto, deverá a escola primeiramente notificar o professor mediante aviso por escrito, devidamente motivado, informando os porquês do desempenho insatisfatório. Ou seja, a escola terá que especificar e detalhar o que entende por desempenho insatisfatório do docente, no intuito de alcançar ao professor a oportunidade de se defender, ou mesmo, corrigir as falhas apontadas. Na prática, entendemos que esse processo deva começar muito antes do aviso, pois é dever da escola o acompanhamento de seus funcionários e a busca de encontrar soluções antes que se faça necessária a notificação.

Caso não haja o ajustamento do professor com as recomendações encaminhadas via notificação e a escola ainda mantiver a intenção de prosseguir com a demissão, deverá fornecer mais 90 dias, dentro do período de calendário escolar, para que ainda possa corrigir as deficiências de desempenho apontadas, independentemente de a escola acreditar que o professor será capaz de modificar sua postura.

Se ainda assim não houver modificação da postura do professor neste período, a escola terá que apresentar uma declaração escrita, notificando novamente o empregado permanente da intenção de demiti-lo, especificando, um a um, os casos de comportamento que não condizem com as práticas esperadas, necessário também, especificar as condutas que configuram a acusação, ou seja, demonstrar de forma clara e objetiva a(s) norma(s) violadas e os fatos relevantes para designar o desempenho insatisfatório.

Porém, se o professor contra a qual uma declaração de intenção de demissão for dirigida, solicitar uma audiência, esta será conduzida por três membros *ad-hoc* que formarão uma “*Comissão de Competência Profissional*”.

Se a Comissão de Competência Profissional, após verificação de todos os documentos determinar que o professor não deva ser demitido, a escola é automaticamente obrigada a pagar todas as despesas da audiência de demissão, despesas incorridas por membros da comissão e honorários razoáveis aos advogados do professor.

O processo acima descrito, que inicia com uma simples notificação e termina com a decisão da Comissão de Competência Profissional, leva, por

⁸ <http://www.leginfo.ca.gov/cgi-bin/displaycode?section=edc&group=44001-45000&file=44930-44988>.

óbvio, vários anos. O que se tem constatado é que todo este processo tem uma duração média de cinco anos.

Portanto, professores efetivamente ineficazes geralmente permanecem na sala de aula durante a pendência do processo de demissão, até mesmo porque, este é o único modo das escolas elaborarem farta e hígida documentação de desempenho insatisfatório dos professores nos termos do que exige o Estatuto da Demissão.

Para que se tenha uma nítida ideia, nos últimos dez anos, a Comissão sobre Competência Profissional emitiu apenas 147 decisões de demissão de docentes, sendo apenas vinte e duas delas por desempenho insatisfatório.

Já o estatuto LIFO - *Last In, First Out* (Código de Educação da Califórnia – Seção 44955⁹) rege o processo pelo qual os professores são demitidos durante *RIFs*¹⁰.

De acordo com a LIFO, as escolas podem promulgar *RIFs* para uma variedade de razões, incluindo déficits orçamentários, o declínio nas populações de estudantes, e cancelamentos ou modificações de programas educacionais existentes, entre outros.

Porém, a LIFO nos casos de demissão, privilegia a senioridade ou “*Last-In, First-Out*”, o que força manter professores com mais antiguidade em face dos mais novos, independentemente de quaisquer outras questões.

Não se discute, por óbvio, que a experiência é importante em qualquer profissão, mas é senso comum que o tempo, por si só, não garante um bom trabalhador. Ou seja, o caso *Vergara v. California* pretende criar uma oportunidade de incentivo aos docentes com base no trabalho e objetivos alcançados, ao invés de proteger antiguidade a todo e qualquer custo.

4. DAS EXTERNALIDADES DA DECISÃO

A decisão *Vergara v. California* tem atraído, como dito, muita atenção da mídia, quando analisada como uma questão sobre a educação, sendo um dos temas contemporâneos mais citados nos meios de comunicação social.

Assim, pode à primeira vista, parecer que estamos tratando simplesmente do direito (ou não) à estabilidade dos professores no Estado da Califórnia. Mas, a questão central não é demitir, ou não, os maus professores, mas sim garantir ensino de qualidade às crianças, sem que haja qualquer distinção. Ou ainda mais, é uma decisão que traz em seu bojo a tormentosa questão da desigualdade de social.

A decisão no julgamento *Vergara v. California*, chegou ao ponto de ser comparada com a decisão da Suprema Corte Norte Americana *Brown v. Board of Education*.

⁹ <http://www.leginfo.ca.gov/cgi-bin/displaycode?section=edc&group=44001-45000&file=44930-44988>.

¹⁰ RIF is defined as an abbreviation for reduction in force and means for a job function to be eliminated. (é uma abreviação para a redução da força e os meios para uma função de trabalho a ser eliminado)

Em breve resumo, para que não se perca o real intuito deste artigo, em 1954, a Suprema Corte dos EUA decidiu no caso *Brown vs. Board of Education* (Brown contra a Secretaria de Educação), que a segregação em escolas públicas em razão da cor da pele era inconstitucional, obrigando a todos os estabelecimentos do país a unir os estudantes. A partir desta decisão, nenhum estado poderia manter separados estudantes negros e brancos.

Enfim, fica claro pelo julgado *Vergara v. California*, que existem lacunas significativas entre alunos de diferentes classes sociais no Estado da Califórnia. Tais questões são de fáceis verificações, tendo como base as taxas de conclusão do ensino médio, as taxas de abandono escolar, a proficiência na língua nativa, artes e matemática (similar ao nosso IDEB – Índice de Desenvolvimento da Educação Básica), entre outros dados estatísticos.

Verifica-se também, que estudantes das classes menos favorecidas são mais vulneráveis aos maus professores, uma vez que não possuem os recursos e condições necessárias para superar os danos suportados. E assim, estão desprotegidos da garantia constitucional de igualdade de condições, por motivos, ainda hoje, de ordem econômica.

Logo, a decisão não afeta apenas a estabilidade dos professores, mas traz ao debate toda uma série de debates em relação a desigualdade social. E neste aspecto, a necessidade de debate de infausta matéria, reside a grande importância da decisão ora analisada.

CONCLUSÃO

É a primeira vez que uma decisão judicial afeta a estabilidade profissional dos professores nos Estados Unidos, fato que por si só já faria com que a decisão do juiz Rolf True no caso *Vergara v. California*, fosse pauta para debate.

Porém, a decisão foi muito além, ela destacou a desigualdade social ainda existente no sistema de educação norte-americano. E para tanto, reduzir a estabilidade de emprego dos professores é apenas uma das várias medidas que podem ser adotadas a fim de se estabelecer um melhor sistema educacional.

Porém, sem qualquer distinção entre sistemas educacionais, temos que ter um simples e único objetivo: melhorar a qualidade do professor e, dessa forma, melhorar o aprendizado do aluno. E para tanto, precisamos criar um sistema de educação que dá a cada criança um professor motivado e eficaz e dá aos professores o efetivo respeito e a carreira gratificante que eles merecem.

Somente assim, nesse diálogo entre direitos fundamentais, políticas públicas e agentes envolvidos é que se poderá pensar numa solução, razoavelmente aceitável como a do julgamento paradigma trazido. Para que ao fim e ao cabo, reduzirmos as desigualdades sociais e alcançarmos a todos, uma educação de excelência sem distinções.

Por fim, destacamos que por se tratar de uma decisão de primeira instância, ainda é cabível recurso para a Suprema Corte Norte Americana.

BIBLIOGRAFIA

Education Code Section 44930-44988. Internet. Disponível em: <http://www.leginfo.ca.gov/cgi-bin/displaycode?section=edc&group=44001-45000&file=44930-44988>. Acesso em: 23 nov. 2014.

Education Code Section 44929.20-44929.29. Internet. Disponível em: <http://www.leginfo.ca.gov/cgi-bin/displaycode?section=edc&group=44001-45000&file=44929.20-44929.29>. Acesso em: 23 nov. 2014.

Education Code Section 44930-44988. Internet. Disponível em: <http://www.leginfo.ca.gov/cgi-bin/displaycode?section=edc&group=44001-45000&file=44930-44988>. Acesso em: 23 nov. 2014.

Students Matter. Internet. Disponível em: <http://studentsmatter.org/our-case/vergara-v-california-case-summary/>. Acesso em: 23 nov. 2014.

Understanding Vergara v. California: What's behind the case that is sparking a national education debate?. Internet. Disponível em: <http://cacs.org/research/vergara-v-california-case-context/>. Acesso em: 23 nov. 2014.

Vergara v. State of California. Internet. Disponível em: <http://www.cta.org/Vergara>. Acesso em: 23 nov. 2014.