

Evidências de mudança isomórfica no campo organizacional da Justiça Estadual no Brasil

Autoria: Leonilson Gomes Souza, Adalmir Oliveira Gomes

Resumo: O Judiciário brasileiro tem passado por importantes mudanças na última década, especialmente após a criação do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, em 2005. Muitas dessas mudanças foram originadas por pressões normativas e miméticas exercidas sobre os tribunais. Nesse contexto, o objetivo desta pesquisa é identificar padrões de mudança no campo organizacional formado pelos tribunais que compõem a Justiça Estadual no Brasil, no período de oito anos, de 2009 a 2016. Para isso, foram analisados dados provenientes da base Justiça em Números, do Conselho Nacional de Justiça. Os resultados são apresentados em gráficos de dispersão com a evolução dos coeficientes de variação das diversas variáveis analisadas ao longo do período coberto pela pesquisa. Os resultados indicam que o coeficiente de variação da maior parte das variáveis está diminuindo ao longo do tempo, o que representa uma tendência de homogeneização no campo organizacional formado pelos tribunais estaduais. O estudo é relevante por apresentar indícios empíricos favoráveis a uma das principais proposições da vertente organizacional da teoria institucional, o isomorfismo institucional.

Palavras-chave: Administração da Justiça; Tribunais; Campo organizacional; Isomorfismo institucional.

1. Introdução

Os problemas enfrentados pela Justiça são preocupações mundiais, sendo amplamente conhecidos os impactos que um judiciário ineficiente tem para o país, em especial para sua economia. Estudos internacionais mostram que sistemas judiciais eficazes promovem adequada concorrência no mercado e reduzem comportamentos oportunistas nas relações econômicas, resultando em menores custos de transação (EU, 2014).

A preocupação com dados da justiça tem crescido muito nos últimos anos. O Brasil, que no relatório produzido pelo Banco Mundial (2004) recebeu duras críticas por ausência de tradição de monitoramento de dados, hoje integra o International Consortium for Court Excellence (<http://www.courtexcellence.com/>), em decorrência de importantes trabalhos desenvolvido na área, em especial pela criação da base Justiça em Números.

Nessa expansão, proporcionada em grande parte pelos estudos efetuados no âmbito do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), houve uma ampliação sem precedentes do número de dados produzidos e divulgados abertamente, relacionados a diversos indicadores ligado a justiça. Com a ampliação dos dados, e a importância do tema, tem aumentado o número de estudos relacionados a justiça que utilizam análises quantitativas efetuadas sobre os dados disponibilizados.

Nessa linha, tem crescido a quantidade de estudos que analisam o comportamento de variáveis relacionadas a justiça, de forma a poder antecipar problemas e permitindo assim aumentar a eficiência e a qualidade dos serviços prestados. Nesses estudos, as teorias organizacionais têm sido grandes colaboradoras por fornecerem lastro teórico que auxiliam na compreensão das organizações da Justiça.

Um dos grandes focos de interesse das teorias organizacionais é o processo de mudança das organizações. Diversas teorias, de muitas áreas do conhecimento, têm sido utilizadas para investigar mudanças organizacionais. Para uma linha de pesquisa em específico, baseada na teoria institucional, a institucionalização é condicionadora de uma ação que pode apresentar como resultado tanto a reprodução de estruturas, por meio do fenômeno

do isomorfismo, como mudanças ou transformação institucional (Machado-da-Silva, Fonseca & Crubellate, 2005).

Ocorre que ao longo do tempo, a possibilidade de mudanças não isomórficas diminui consideravelmente na medida em que grupos de organizações emergem como campo e vão se tornando altamente estruturados (DiMaggio & Powell, 1983). Esse processo de estruturação fornece um ambiente em que esforços individuais para lidar com incertezas e restrições geralmente levam à homogeneidade em termos de estrutura, cultura e resultados (DiMaggio & Powell, 1983).

Essa visão da teoria institucional, com foco no conceito de isomorfismo, que será explorado neste trabalho, é importante no estudo de mudanças organizacionais e pode fornecer informações importantes para a análise do comportamento do campo organizacional formado pelos tribunais brasileiros.

A discussão sobre transformações isomórficas é de grande utilidade prática, e com a crescente disponibilização de dados sobre organizações, em especial as públicas, torna-se possível realizar estudos empíricos com o objetivo de constatar a existência de processos de homogeneização em campos organizacionais.

Nessa linha, o presente estudo pretende utilizar bases de dados do CNJ para analisar o comportamento dos campos organizacionais formados pelos tribunais brasileiros. O intuito principal consiste em descobrir quais são os padrões de mudança verificados no campo organizacional formado pelos tribunais brasileiros, e se os tribunais estão se tornando mais homogêneos ao longo do tempo, conforme o conceito de isomorfismo institucional.

Assim, o objetivo geral da pesquisa é identificar padrões de mudança no campo organizacional formado pelos tribunais da Justiça Estadual no Brasil, considerando o período de 2009 a 2016. Os objetivos específicos são os seguintes: (a) identificar o coeficiente de variação das variáveis selecionadas; (b) obter linhas de tendência para as séries temporais dos coeficientes de variação; e (c) identificar e descrever padrões de transformação no campo em relação às dimensões investigadas.

Trata-se de tema de grande importância tanto teórica como prática, uma vez que permite verificar a subsunção da realidade ao disposto na teoria, além de permitir uma antecipação do comportamento do campo em que estão inseridos os tribunais brasileiros. A ausência de estudos sobre a aplicação empírica do conceito de isomorfismo em campos da justiça ratifica a importância do tema.

Em termos empíricos, conforme detalhado mais adiante, o estudo busca analisar o comportamento de um conjunto de variáveis por meio do coeficiente de variação, indicador estatístico baseado no desvio padrão e na média de um conjunto de observações, com o propósito de verificar se ocorre variação ao longo do tempo e qual o padrão dessa variação.

2. Teoria Institucional

Os estudos iniciais sobre instituições praticamente desconsideravam as organizações, focando suas análises em amplas estruturas institucionais, como os sistemas políticos e legais e as estruturas religiosas (Scott, 2001). Nos anos 1940, alguns estudiosos perceberam a importância da individualidade das organizações para o processo institucional, entretanto foi somente nos anos 1970 que a atenção a esse nível de análise teve um aumento significativo, ocasionando o surgimento e a divulgação de termos como 'formas organizacionais' e 'campos organizacionais' (Scott, 2001, p.18).

Os primeiros estudos organizacionais na perspectiva institucional adotam o conceito de instituição de modo prescritivo, buscando compreender como uma organização pode

tornar-se uma instituição, adquirir legitimidade social e relativa perenidade. Philip Selznick é apontado como o precursor dessa primeira abordagem (Scott, 2001; Fachin & Mendonça, 2004). Selznick (1949) afirma que para se estabelecer, uma organização não pode depender somente do apoio difuso de elementos não diretamente envolvidos em seu trabalho, mas sim procurar algum tipo de equilíbrio no contexto onde ela existe. Selznick (1972) entendia que o significado mais importante de institucionalizar é infundir valor na organização além dos requisitos técnicos.

Uma nova geração da abordagem institucional inova ao propor as organizações como consequência de seus ambientes (Meyer & Rowan, 1977; DiMaggio & Powell, 1983). O novo institucionalismo, como foi denominado, desenvolveu suas ideias com base na psicologia cognitiva, nos estudos culturais, na fenomenologia, e na etnometodologia. Hall e Taylor (1996) identificaram pelo menos três abordagens teóricas entre as teorias do novo institucionalismo: (a) o novo institucionalismo histórico, com estudos realizados tanto na perspectiva racional quanto na cultural; (b) o novo institucionalismo político ou da escolha racional; e (c) o novo institucionalismo sociológico, mais ligado aos estudos organizacionais e às explicações cognitivas.

Os estudos realizados nessa perspectiva focalizam modelos cognitivos e a atenção geralmente está no efeito dos sistemas de crenças culturais sobre o ambiente organizacional, ao invés dos processos intra-organizacionais. De acordo com Scott (2001), as diferenças do novo institucionalismo em relação à vertente anterior, além de conceituais, são também ontológicas. DiMaggio e Powell (1991) afirmam que nos estudos organizacionais, a teoria neo-institucional é caracterizada por quatro elementos principais:

Uma rejeição aos modelos de ator-racional, um interesse em instituições como variáveis independentes, um movimento em direção a explicações cognitivas e culturais, e um interesse em propriedades de unidade de análise supra individuais que não podem ser reduzidas (...) a consequências diretas de atributos individuais (DiMaggio & Powell, 1991, p.8).

As instituições são multifacetadas, relativamente perenes, elaboradas por elementos simbólicos, atividades sociais e recursos materiais (Scott, 2001). Giddens (1989) as definem como o mais resistente produto da vida social, comprometido com o fornecimento de firmeza e solidez aos sistemas sociais através do tempo e do espaço. Um procedimento organizado por rotinas socialmente construídas que se auto reproduzem. Enquanto uma instituição representa um padrão social que atingiu determinado estado, institucionalização é o processo que leva a esse estado (Jepperson, 1991).

Scott (2001) distingue três pilares em torno dos quais se concentram os estudos organizacionais na perspectiva institucional: (a) o regulativo, (b) o normativo e (c) o cognitivo. No pilar regulativo, a pressão por mudança institucional aparece em forma de regras, leis e sanções, e a base da legitimação organizacional é a conformidade a esses mecanismos de controle. O comportamento organizacional é regulado por meio de regras, mecanismos de monitoramento, recompensas e punições, tanto em processos formais como informais. As regras manifestam assim, certas 'lógicas do adequado' (March & Olsen, 1989, p. 24).

No pilar normativo o comportamento é ditado por valores e normas sociais, advindas principalmente das profissões. Enquanto valores são concepções de preferências e de desejos, as normas especificam como as coisas devem ser feitas. Consequentemente, o sistema normativo, além de definir as metas e os objetivos, também indica os meios apropriados para alcançá-los. Mecanismos normativos são tipicamente entendidos como constrangedores do comportamento social, no entanto, ao mesmo tempo em que eles conferem responsabilidades e obrigações, também conferem direitos e privilégios (Scott, 2001).

No pilar cognitivo a atenção é direcionada para os aspectos simbólicos das interpretações que os indivíduos fazem do ambiente: o princípio da eficiência é modelado em uma realidade socialmente construída, e a lógica da ação é a convicção de que as rotinas são seguidas por serem consideradas certas (Berger & Luckmann, 1967; Meyer & Rowan, 1977). Por estarem inseridas em ambientes formados por regras, crenças, valores e redes relacionais, criados e consolidados por meio da interação social, a sobrevivência de uma organização não está unicamente relacionada com as especificações ambientais técnicas e financeiras, mas também com fatores normativos de legitimidade social (Scott, 2001).

Quadro 1: Pilares institucionais

Pilar	Regulativo	Normativo	Cognitivo
Base de submissão	Utilidade	Obrigaç�o social	Aceita�o de pressupostos
Mecanismos	Coercitivo	Normativo	Mim�tico
L�gica	Instrumental	Adequa�o	Ortodoxa
Indicadores	Regras, leis e san�es	Certifica�o e aceita�o	Predom�nio e isomorfismo
Base de legitima�o	Legalmente sancionado	Moralmente governado	Culturalmente Sustentado

Fonte: Scott (2001, p.52)

Em cada pilar opera um mecanismo diferente de pressão para a mudança institucional, que, na tentativa de atenuar as incertezas do futuro, acaba tornando as organiza es mais homog neas. Como sustentam DiMaggio e Powell (1991), diferentes organiza es de um mesmo ramo de negócio, estruturadas em um campo por meio da competi o do mercado, da regula o do Estado e das categorias profissionais, são levadas a se tornarem mais similares umas às outras através da emergência de forças determinísticas. Assim, ao tomarem decisões estrategicamente racionais, no longo prazo as organiza es restringem suas habilidades em continuar mudando, ou seja, elas tentam mudar constantemente, porém, dado certo grau de estrutura o de um campo organizacional, o efeito da mudança individual diminui a diversidade do campo (DiMaggio & Powell, 1991).

Para DiMaggio e Powell (1991), o conceito que melhor capta o processo de homogeneiza o   o de 'isomorfismo', entendido como a modifica o das características organizacionais no sentido de uma crescente compatibilidade com as características do ambiente. Os mesmos autores indicam a existência de dois tipos de isomorfismo: o competitivo e o institucional. O isomorfismo competitivo acontece em campos onde existe uma competi o livre e aberta, supondo uma racionalidade sist mica que enfatiza a competi o no mercado, a mudança de nichos e as medidas de adequa o. Já o isomorfismo institucional tem como base a competi o organizacional por poder político e por legitima o social, podendo ser considerado uma ferramenta útil para se compreender as decisões políticas e os rituais que caracterizam parte considerável da vida organizacional moderna (DiMaggio & Powell, 1991).

DiMaggio e Powell (1991) identificam três mecanismos através dos quais as mudanças isomórficas acontecem: (a) o isomorfismo coercitivo, relacionado com as influências políticas e com os problemas de legitimidade social; (b) o isomorfismo normativo, associado   profissionaliza o; e (c) o isomorfismo mimético, relacionado com as respostas padronizadas às incertezas ambientais.

Estudos recentes na perspectiva institucional têm oferecido mais atenção aos mecanismos miméticos e normativos, típicos de sociedades democraticamente consolidadas.

A falta de atenção aos mecanismos coercitivos impossibilita a compreensão do fenômeno em sociedades como a brasileira, marcada por uma forte tradição patrimonialista, resultado em parte, de um processo de formação sociocultural caracterizado por longos períodos autoritários (Machado-da-Silva & Gonçalves, 1999). Assim, não obstante a relevância da articulação entre os três mecanismos na análise do processo institucional, o peso de cada um deles depende do contexto de referência presente em cada sociedade.

2.1 Processos de institucionalização em campos organizacionais

Para DiMaggio e Powell (1991) é necessário entender sobre a estruturação de campos organizacionais para que uma concepção mais detalhada sobre o processo de institucionalização seja possível. Segundo esses autores, campos organizacionais operam em níveis intermediários, providenciando estruturas institucionais dentro das quais organizações específicas atuam. Os modelos generalizados, como procedimentos socialmente legitimados, fluem através dos vários níveis do campo, quase sempre transportados pela socialização e pelo poder de sanção (DiMaggio & Powell, 1991). Powell et al. (2005, p. 4) e outros representantes da tradição sociológica americana definem um campo organizacional como “uma comunidade de organizações que se engajam em atividades comuns e estão sujeitas às pressões similares de reputação e regulação”.

Segundo Berger e Luckman (1985), institucionalização ocorre sempre que acontece uma tipificação recíproca de ações habituais ao longo do tempo e de maneira compartilhada por vários atores. Assim, no estágio inicial, o campo organizacional é composto de organizações isoladas e especializadas, que não se reconhecem e não compartilham valores. No entanto, com o passar do tempo, o campo vai se estruturando e as organizações reconhecem a importância umas das outras, aumentando a interação e convergindo o compartilhamento de valores (Vieira & Carvalho, 2003).

Tolbert e Zucker (1999), inspiradas na concepção de Berger e Luckman (1985), sugeriram um modelo para o processo institucional em campos organizacionais dividido em três estágios. No primeiro, denominado pré-institucional, ocorre o processo de habitualização, compreendendo as mudanças efetuadas em resposta a problemas organizacionais específicos. As inovações que iniciam o estágio seriam resultados de três forças: legislações, forças do mercado e mudanças tecnológicas. Forças que, de acordo com Tolbert e Zucker (1999), podem atuar criticamente em diferentes pontos do processo, porém, geralmente influenciadas por características culturais específicas de cada sociedade. No segundo estágio, semi-institucional, ocorre o processo de objetificação, com desenvolvimento de consenso entre os dirigentes organizacionais sobre o valor da estrutura a ser institucionalizada. No último estágio, denominado de total institucionalização, ocorre o processo de sedimentação, que consiste no estabelecimento e perpetuação da estrutura institucionalizada por todo o grupo organizacional. Um estágio à parte seria a desinstitucionalização ou a reversão do processo institucional, que ocorreria mediante uma significativa mudança ambiental (Tolbert e Zucker, 1999).

A passividade organizacional e a falha em permitir algum espaço para o comportamento estratégico no processo de institucionalização, especialmente quando os mecanismos coercitivos são focalizados, tem sido uma crítica recorrente à teoria institucional (Oliver, 1991). Segundo Fonseca (2003), o reconhecimento de que estratégias e estruturas organizacionais estão sujeitas às pressões isomórficas não impede a organização de tentar exercer certo grau de autonomia e de controle sobre as condições do ambiente visando atingir seus objetivos e manter seus interesses. Scott (1995, p.170) parece compartilhar a mesma

opinião ao sugerir que as “organizações podem não ser tão passivas e impotentes como pretende parte da teoria institucional”.

Vieira e Carvalho (2003, p.13) argumentam que “as instituições são produto da construção humana e o resultado de ações propostas por indivíduos instrumentalmente guiados pelas próprias forças institucionais por eles interpretadas”. Nessa ótica, a agência se torna uma possibilidade real, e como sugerem Machado-da Silva et al. (2005), é necessário verificar as ações que os padrões estruturais vigentes limitam e possibilitam e os significados que são construídos, modificados e reproduzidos pelos atores no intuito de responder às pressões ambientais. Segundo esses autores, a institucionalização, entendida como um processo recorrente, é condicionadora de uma ação que pode apresentar como resultado tanto a reprodução de estruturas (isomorfismo) como a mudança ou transformação institucional (Machado-da-Silva et al., 2005).

Importante destacar que a possibilidade de mudanças não isomórficas diminui consideravelmente ao longo do tempo. Segundo Tolbert e Zucker (1999), no estágio de habitualização, onde o novo modelo é teorizado pelas organizações do campo, a chance de transformação é maior que no estágio seguinte de objetificação, onde, teoricamente, os grupos de interesse já se encontram consolidados.

2.4 Mudança institucional em tribunais brasileiros: hipóteses de pesquisa

Conforme teóricos da teoria institucional, em um mesmo setor e diante das mesmas pressões institucionais, organizações tendem a se tornarem similares, apesar de buscarem a diferenciação como vantagem competitiva (DiMaggio & Powell, 1991). Assim, é possível supor que o aumento da homogeneidade possa ser captado por meio de análise de variação de indicadores selecionados em um grupo de organizações. DiMaggio e Powell (1991) pontuam que organizações em um certo campo podem ser muito distintas em determinados aspectos, e, ainda assim, extremamente homogênea em outros. Diante disso, um conjunto de hipóteses relacionadas à indicadores mensurados pelo CNJ é proposto nesta pesquisa. O objetivo das hipóteses é avaliar empiricamente se o campo organizacional estudado tem se tornado mais homogêneo ao longo do período analisado.

Em relação às despesas, muitas pressões decorrentes de imposições legais, como a Lei de Responsabilidade Fiscal, que restringem a atuação do gestor público impondo uma série de limitações aos gastos públicos; a Constituição da República, que define teto de gasto com servidores públicos, assim como a constante divulgação em portais de transparência de gastos públicos e sua repercussão pela mídia, são mecanismos de pressão que teoricamente deveriam ter efeito na forma como os tribunais promovem suas despesas. Nessa linha, diante dos mecanismos isomórficos que em tese estariam envolvidos na despesa dos tribunais (coercitivo, normativo e mimético), espera-se que as despesas dos tribunais fiquem mais parecidas com o passar dos anos. Assim, uma primeira hipótese é oferecida em relação à despesa dos tribunais do campo investigado.

Hipótese 1: Os tribunais (campo organizacional) estão se tornando mais homogêneos ao longo do tempo em termos de despesa.

O relatório Justiça em Números divulga anualmente dados que relacionam o número de magistrados a outras variáveis, como, por exemplo, o número de processos. Diante dos resultados apresentados (CNJ, 2017), há diversas discussões sobre a existência de déficit de magistrados em determinadas regiões do país. No próprio site do CNJ é possível encontrar notícias que informam sobre déficits de juízes no Brasil. Toda essa informação permite que tribunais que apresentam número de magistrados inferior ao resto do país demandem por

aumento de seus quadros. Nesse contexto, os tribunais com maior número de magistrados acabam servindo de parâmetro para os demais, e esse processo mimético tende a uniformizar o campo em relação ao quantitativo da força de trabalho, ou seja, o número de servidores e magistrados nos tribunais. Assim, com base nessa observação, espera-se que os tribunais se tornem mais homogêneos ao longo do tempo no que se refere à força de trabalho. Uma segunda hipótese é oferecida nesse sentido.

Hipótese 2: Os tribunais (campo organizacional) estão se tornando mais homogêneos ao longo do tempo em termos de força de trabalho.

Existe uma intensa discussão nos relatórios do Justiça em Número sobre a produtividade dos magistrados. Com a divulgação dos números referentes a esse indicador, em especial, os índices de produtividade comparada da justiça (IPC-JUS), os tribunais que apresentam resultados piores tendem a se espelhar em tribunais com melhores resultados, aproximando suas práticas com vista a melhoria de resultados. Isso é ainda mais relevante porque a técnica utilizada para o cálculo, a análise envoltória de dados (DEA), não permite uma adequada projeção de metas futuras, apenas apresentando rankings de eficiência em determinado recorte temporal. Conforme expõem DiMaggio e Powell (1991), em situações onde existem metas ambíguas, os participantes tendem a imitar as decisões de outras organizações, ao invés de realizar análises sistemáticas de metas para tomada de decisão própria, uma vez que essas análises poderiam se mostrar complexas e trabalhosas. Assim, espera-se que os tribunais fiquem mais homogêneos ao longo do tempo em termos de produtividade, o que leva à terceira hipótese do estudo.

Hipótese 3: Os tribunais (campo organizacional) estão se tornando mais homogêneos ao longo do tempo em termos de produtividade.

O uso de novas tecnologias da informação e comunicação (TICs) tem sido uma das principais apostas do Judiciário brasileiro para aumentar a eficiência do Sistema de Justiça. Espera-se que as novas tecnologias possam reduzir o congestionamento dos tribunais, aumentar a celeridade processual e aumentar o acesso aos serviços de justiça por parte dos cidadãos e operadores do Direito. Assim, as pressões sobre os tribunais no sentido de adotar novas tecnologias são grandes. Uma dessas tecnologias consiste na implantação dos processos eletrônicos. A Resolução do CNJ nº 185, de 18 de dezembro de 2013, impõe o uso do Processo Judicial eletrônico (PJe) por todos os tribunais do país. Assim, com base nesse contexto, espera-se um aumento de uniformidade no campo em relação ao uso de tecnologias da informação e comunicação, o que tende a tornar o campo mais homogêneo nesse sentido ao longo do tempo. Assim, uma hipótese final sobre tecnologia é apresentada.

Hipótese 4: Os tribunais (campo organizacional) estão se tornando mais homogêneos ao longo do tempo em termos de adoção de tecnologias.

3. Método

O presente estudo trata de pesquisa empírica de natureza quantitativa, que consiste na análise estatística de dados secundários provenientes da base Justiça em Números. A referida base de dados, regulamentada pela Portaria CNJ nº 216, de 19 de dezembro de 2012, é elaborada e publicada anualmente pelo Conselho Nacional de Justiça, e é resultado de informações fornecidas pelos diversos tribunais brasileiros.

Foram consideradas as seguintes dimensões para caracterizar os tribunais: (1) despesa,

(2) força de trabalho, (3) produtividade e (4) tecnologia. Cada uma das dimensões foi representada na pesquisa por um conjunto de variáveis. A dimensão despesa foi operacionalizada por meio das seguintes variáveis:

- a) Despesas por magistrados;
- b) Despesas por casos novos; e
- c) Despesa total da justiça por habitante;

A dimensão força de trabalho foi operacionalizada por meio das seguintes variáveis:

- a) Número de cargos de magistrados por 100.000 habitantes;
- b) Número de magistrados por 100.000 habitantes;
- c) Número de cargos efetivos existentes por 100.000 habitantes; e
- d) Número de servidores do quadro efetivo por 100.000 habitantes.

Na análise da dimensão produtividade foram utilizados dados relativos ao índice de atendimento à demanda, que relaciona o número de processos baixados com os casos novos; e índice de produtividade, que computa a média de processos baixados por magistrados/servidores. A produtividade foi operacionalizada por meio das seguintes variáveis:

- a) Índice de atendimento à demanda (processos baixados por casos novos);
- b) Índice de atendimento a demanda no 1º grau;
- c) Índice de atendimento a demanda no 2º grau;
- d) Índice de produtividade dos magistrados;
- e) Índice de produtividade dos magistrados no 1º grau;
- f) Índice de produtividade dos magistrados no 2º grau;
- g) Índice de produtividade dos magistrados na fase de conhecimento do 1º grau;
- h) Índice de produtividade dos magistrados na fase de execução do 1º grau;
- i) Índice de produtividade dos servidores;
- j) Índice de produtividade dos servidores da área judiciária;
- k) Índice de produtividade dos servidores da área judiciária no 1º grau;
- l) Índice de produtividade dos servidores da área judiciária no 2º grau;

Por fim, na análise da dimensão tecnologia foi utilizado o índice de processo eletrônico, indicador que computa o percentual de processos que ingressaram eletronicamente (divisão do total de casos novos eletrônicos pelo total de casos novos com exceção das execuções judiciais). A tecnologia foi operacionalizada por meio das seguintes variáveis:

- a) Índice de processos eletrônicos;
- b) Índice de processos eletrônicos no 1º grau;
- c) Índice de processos eletrônicos no 2º grau;
- d) Índice de processos eletrônicos nos Juizados Especiais;
- e) Índice de processos eletrônicos nas Turmas Recursais; e
- f) Despesa com tecnologia em relação a despesa total da justiça.

Conforme expõem DiMaggio e Powell (1983), a melhor maneira de se analisar mudanças isomórficas é por meio da constatação de redução em variação e diversidade, o que pode ser medido pela redução do valor dos desvios padrão na variável em análise no campo selecionado. Essa escolha é especialmente útil quanto se pretende fazer inferências sobre dados analisados. No presente estudo foi utilizado o coeficiente de variação, que é uma forma de padronização dos desvios padrão, na linha do trabalho desenvolvido por Meyer et al. (1988). Seu cálculo é obtido pela divisão do desvio padrão pela média. Essa opção resulta em

facilidades de comparação entre os dados obtidos, uma vez que cada variação pode ser analisada no contexto dimensional dos dados em estudo.

Para melhor compreensão dos resultados obtidos, os dados serão apresentados por meio de séries temporais em gráficos de dispersão, construídas com os valores anuais dos coeficientes de variação dentro do campo em estudo. Para uma adequada exposição dos resultados obtidos com os coeficientes de variação foram realizados ajustes no modelo por meio de linhas de tendência. Também foram analisados os coeficientes de ajustes das equações das linhas de tendência, representados pelo R^2 , indicador de ajuste dos modelos. O objetivo dessa análise é determinar, dentro do campo organizacional, se as dimensões analisadas estão tornando o campo mais homogêneo, isto é, se os coeficientes de variação estão menores com o passar do tempo.

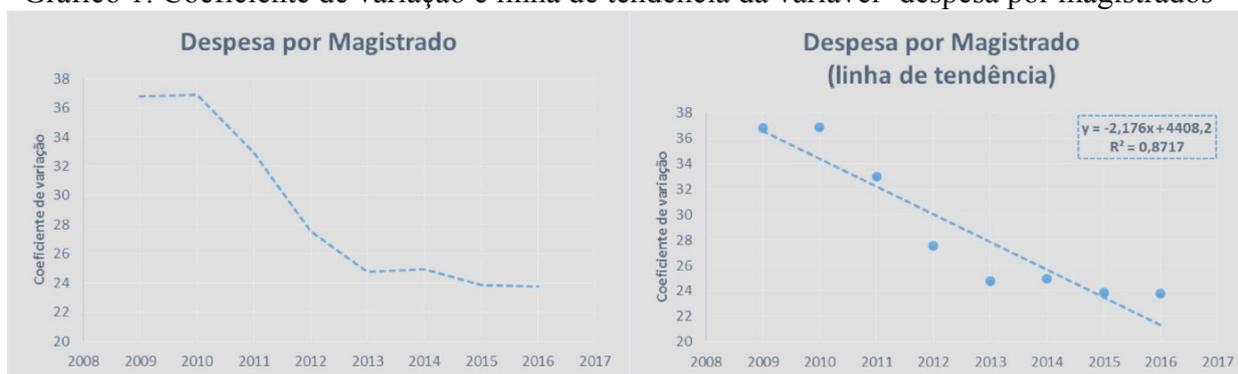
4. Resultados

A apresentação dos resultados foi dividida com base nas quatro dimensões, e respectivas variáveis, que caracterizam os tribunais, e que foram consideradas no estudo: (a) despesa, (b) força de trabalho, (b) produtividade e (c) tecnologia.

4.1. Despesa

Em relação à despesa, as variáveis utilizadas para investigar se o campo organizacional formado pelos tribunais está se tornando mais homogêneo ao longo do tempo foram as seguintes: despesas por magistrados; despesas por casos novos; e despesa total da justiça por habitante. O Gráfico 1 apresenta, no lado esquerdo, a evolução do coeficiente de variação referente à variável despesa por magistrados; e do lado direito, a linha de tendência e o coeficiente de ajuste das equações (R^2). Como pode ser visto, o coeficiente de variação reduziu consideravelmente ao longo do período analisado (2009 a 2016), passando de pouco mais de 36% em 2009, para pouco menos de 24% em 2016. A diminuição do coeficiente de variação relativo à despesa por magistrado pode ser considerada linear, uma vez que os dados se mostraram ajustados ($R^2=0,872$) à reta apresentada no Gráfico 1.

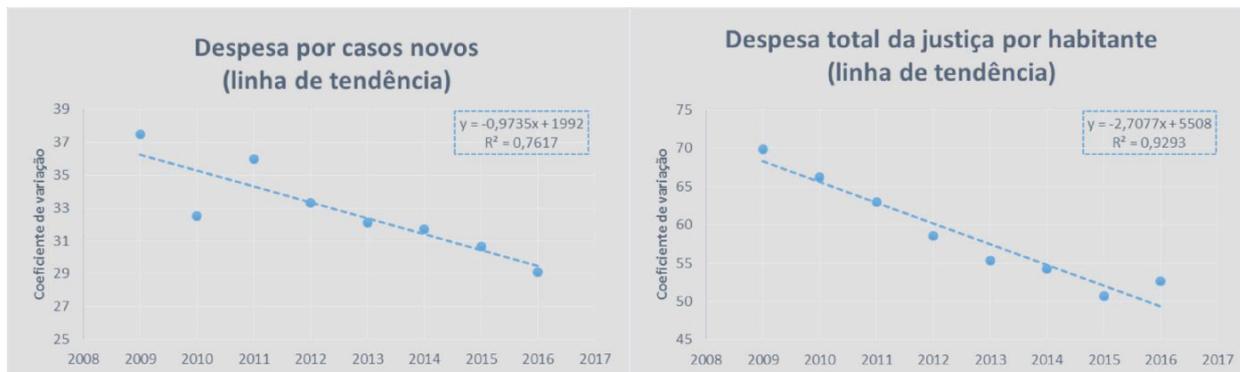
Gráfico 1: Coeficiente de variação e linha de tendência da variável ‘despesa por magistrados’



Fonte: elaborado pelos autores, com base em dados do relatório Justiça em Números (CNJ)

O Gráfico 2 apresenta a linha de tendência dos coeficientes de variação para as variáveis “despesa por casos novos” e “despesa total da justiça por habitante”. Assim como no gráfico anterior, é possível constatar redução dos coeficientes de variação com valores relevantes de R^2 (0,7617 e 0,9293 respectivamente).

Gráfico 2: Linhas de tendência das variáveis ‘despesa por casos novos’ e ‘despesa por habitantes’

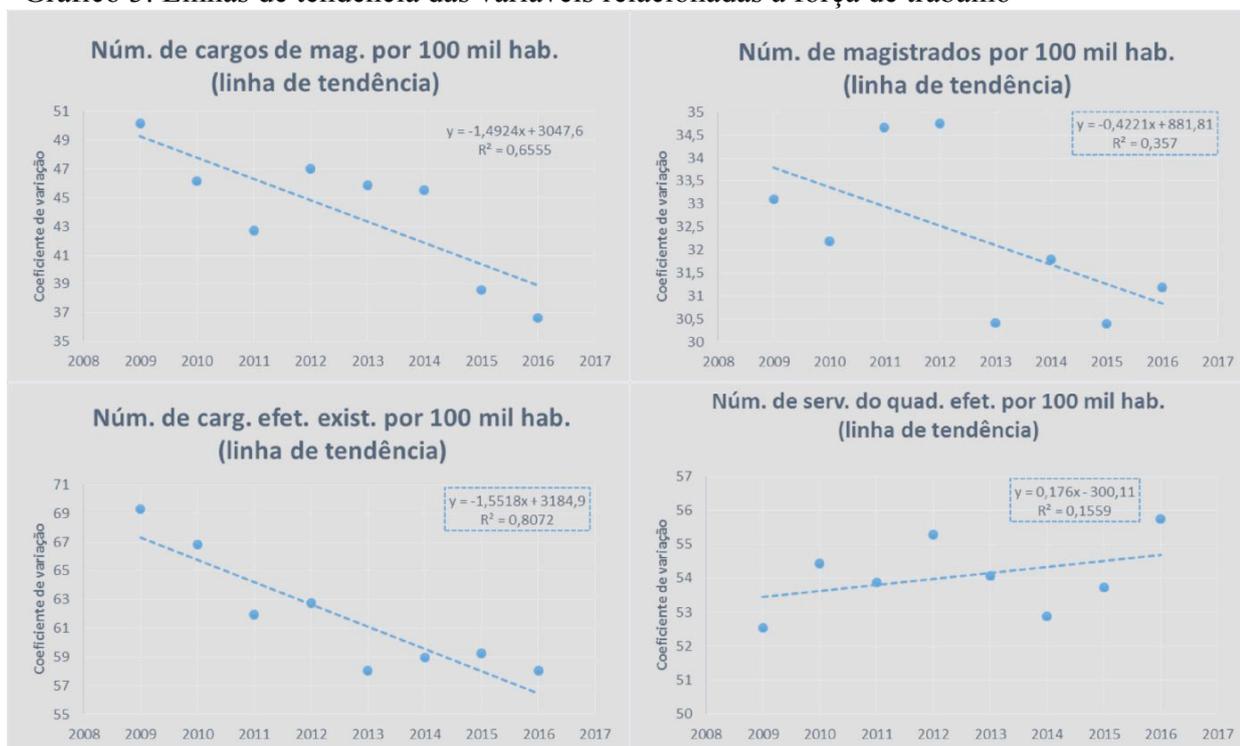


Fonte: elaborado pelos autores com base no relatório Justiça em Números (CNJ)

4.2. Força de trabalho

No que tange à força de trabalho, as variáveis utilizadas para investigar se o campo organizacional formado pelos tribunais está se tornando mais homogêneo ao longo do tempo foram as seguintes: número de cargos de magistrados por 100.000 habitantes; número de magistrados por 100.000 habitantes; número de cargos efetivos existentes por 100.000 habitantes; e número de servidores do quadro efetivos por 100.000 habitantes. O gráfico 3 apresenta as linhas de tendência da evolução dos coeficientes de variação referentes as variáveis referidas acima, além dos coeficientes de ajustes das equações das linhas de tendência (R^2). É possível constatar que apenas no último caso (número de servidores do quadro efetivos por 100.000 habitantes) tivemos tendência de aumento de coeficientes de variação.

Gráfico 3: Linhas de tendência das variáveis relacionadas à força de trabalho



4.3. Produtividade

Em relação à produtividade, as variáveis utilizadas foram as seguintes: índice de atendimento à demanda; índice de atendimento a demanda no 1º grau; índice de atendimento a demanda no 2º grau; índice de produtividade dos magistrados; índice de produtividade dos magistrados no 1º grau; índice de produtividade dos magistrados no 2º grau; índice de produtividade dos magistrados na fase de conhecimento do 1º grau; índice de produtividade dos magistrados na fase de execução do 1º grau; índice de produtividade dos servidores; índice de produtividade dos servidores da área judiciária; índice de produtividade dos servidores da área judiciária no 1º grau; índice de produtividade dos servidores da área judiciária no 2º grau. Todas as variáveis analisadas apresentaram tendência de queda dos valores dos coeficientes de variação, com os dados relativos a servidores apresentando valores mais expressivos de R^2 .

Gráfico 4: Linhas de tendência das variáveis relacionadas à produtividade

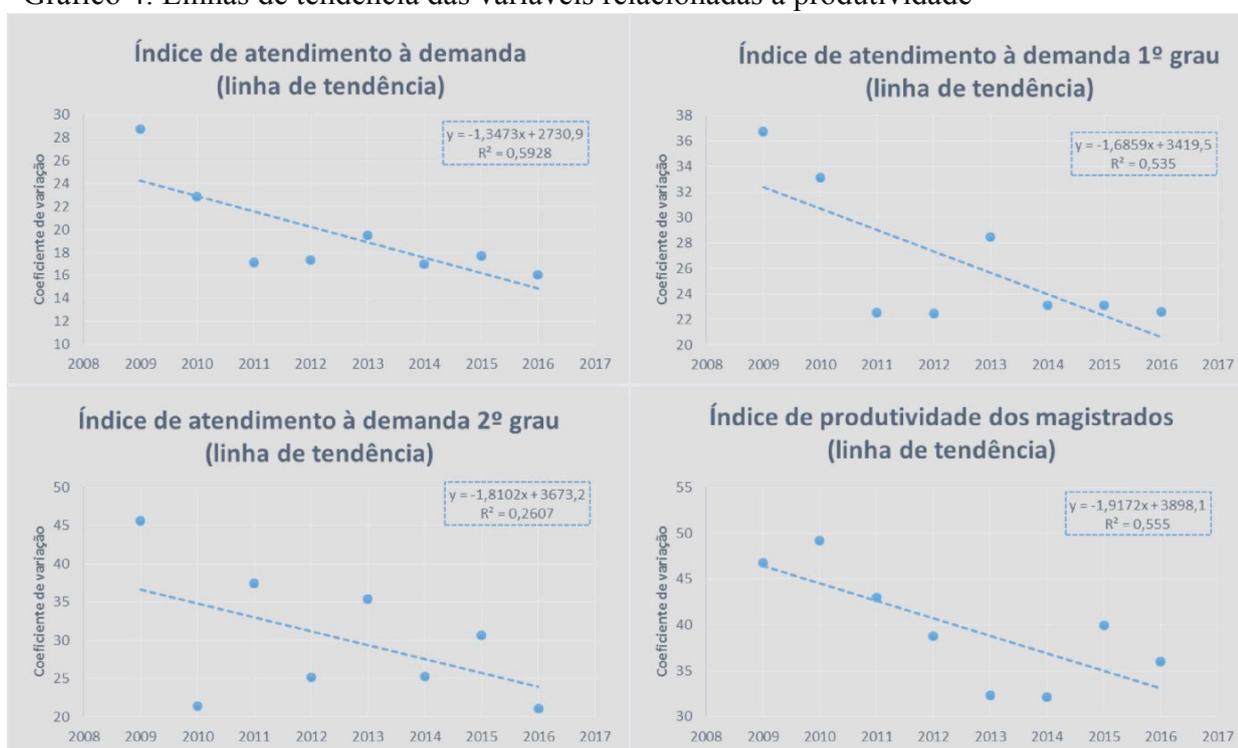
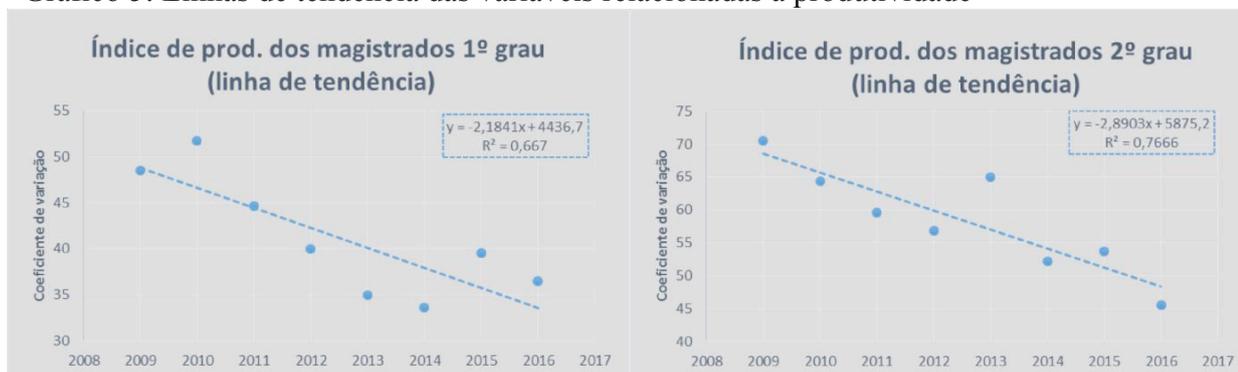


Gráfico 5: Linhas de tendência das variáveis relacionadas à produtividade



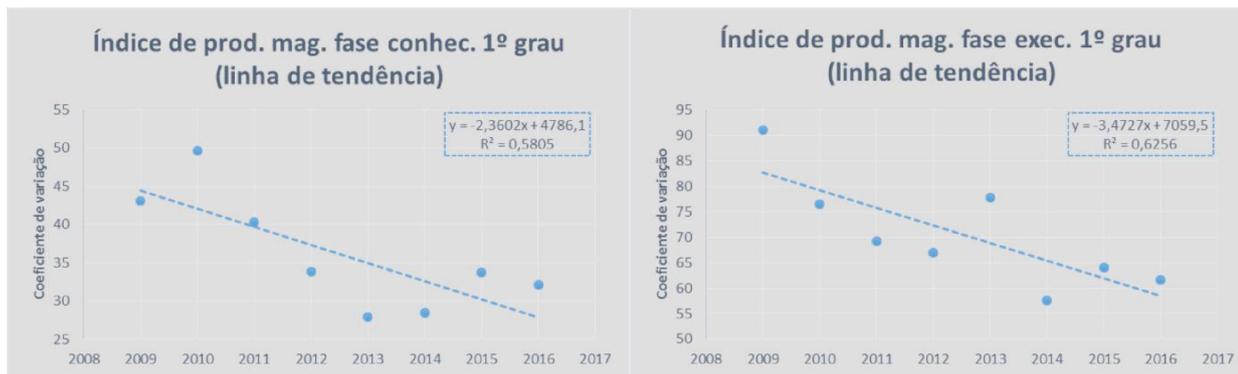
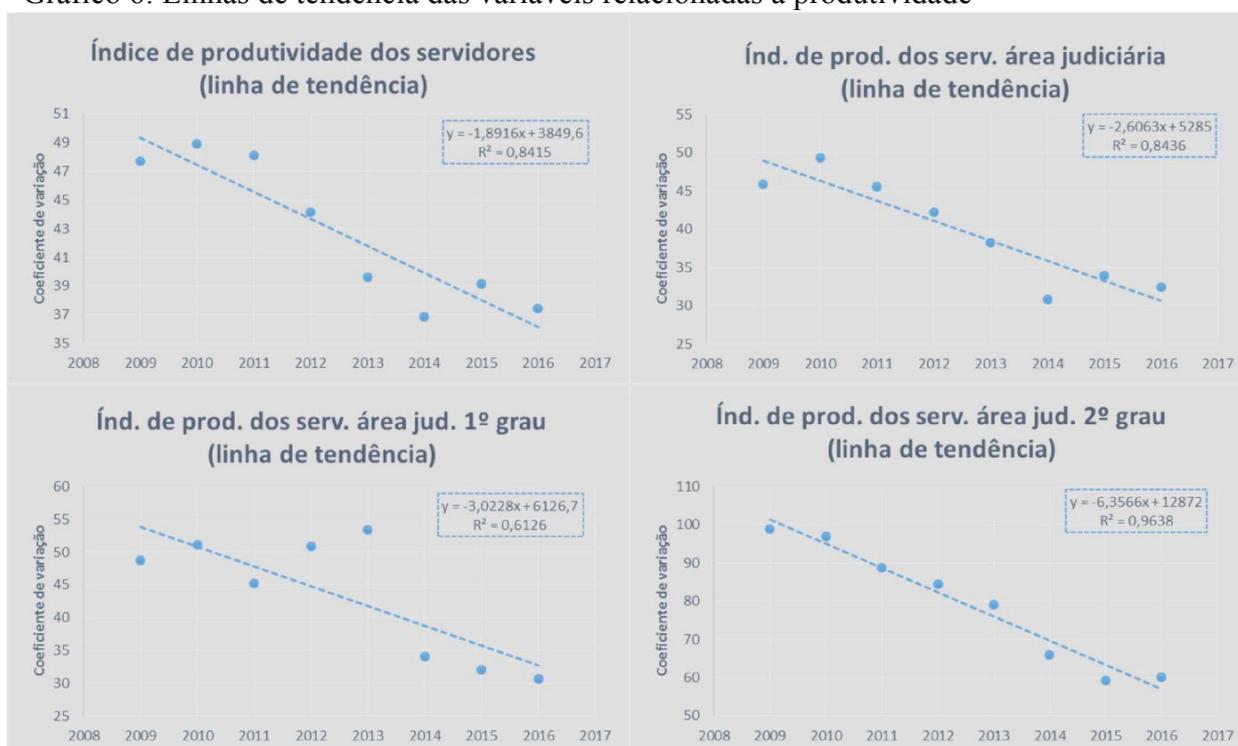


Gráfico 6: Linhas de tendência das variáveis relacionadas à produtividade

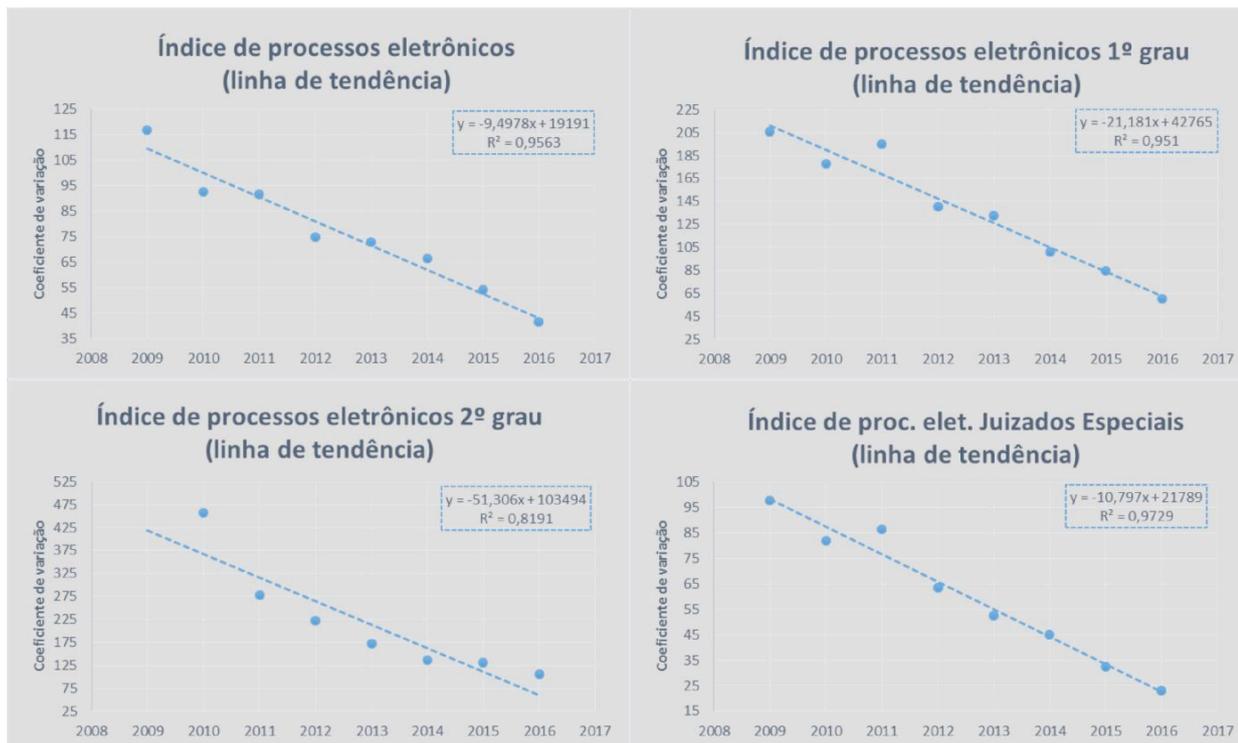


Fonte: elaborados pelos autores com base no relatório Justiça em Números (CNJ)

4.4. Tecnologia

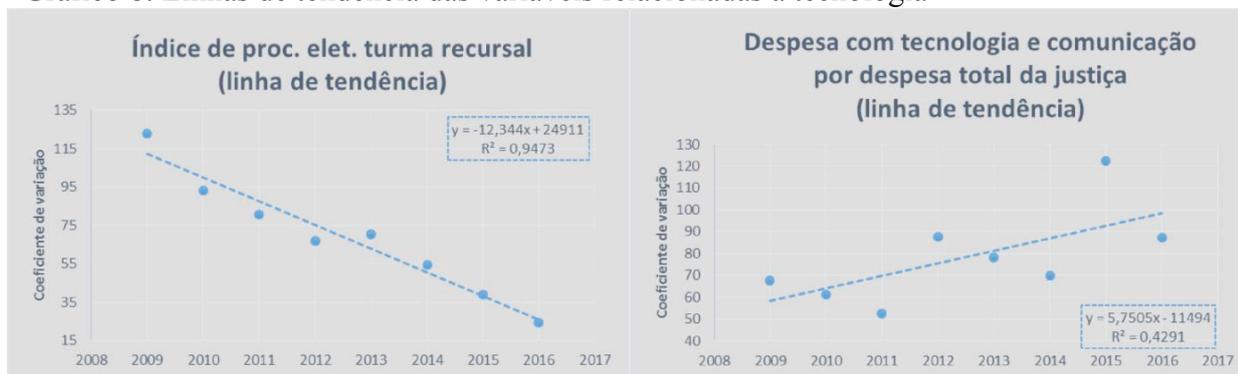
Por fim, em relação à tecnologia, as variáveis utilizadas foram as seguintes: índice de processos eletrônicos; índice de processos eletrônicos no 1º grau; índice de processos eletrônicos no 2º grau; índice de processos eletrônicos nos Juizados Especiais; índice de processos eletrônicos nas Turmas Recursais; e despesa com aquisições de tecnologia de informações e comunicações por despesa total da justiça. Com exceção da variável relativa a despesa com tecnologia, que apresentou tendência de aumento, as demais apresentaram tendência de redução dos coeficientes de variação, com valores expressivos de R^2 .

Gráfico 7: Linhas de tendência das variáveis relacionadas à tecnologia



Fonte: elaborados pelos autores com base no relatório Justiça em Números (CNJ)

Gráfico 8: Linhas de tendência das variáveis relacionadas à tecnologia



Fonte: elaborados pelos autores com base no relatório Justiça em Números (CNJ)

5. Discussão dos resultados e considerações finais

Os resultados indicaram tendência de uniformidade no campo. Em todas as dimensões analisadas (despesa, força de trabalho, produtividade e tecnologia) foi possível constatar, em regra, tendência de redução dos valores dos coeficientes de variação relativos às variáveis analisadas. Como foi possível verificar, em diversos casos foram identificados comportamentos de queda nos coeficientes de variação, o que é indicativo de aumento de homogeneidade no campo em análise. Esse aumento de homogeneidade vai ao encontro do disposto na teoria institucional, em particular, no que se refere ao conceito de isomorfismo institucional (Meyer & Rowan, 1977; DiMaggio & Powell, 1983).

Os resultados encontrados sugerem a confirmação das hipóteses traçadas, destacando a efetiva influência de mecanismos isomórficos no campo estudado. Esse resultado, embora necessite de testes mais robustos para confirmação, destaca a relevância da teoria do isomorfismo no estudo do campo formado pelos tribunais brasileiro. E para além da

importância teórica, permite predições importantes sobre comportamento do campo, auxiliando na tomada de decisão. Entender a importância e os efeitos decorrentes da atuação de órgão como o CNJ pode auxiliar na definição de estratégias para modelagem do comportamento dos tribunais brasileiros sem a necessidade de imposição legal.

Em razão da ausência de dados suficientes para realizar testes estatísticos que permitam análises inferenciais, o estudo fica restrito a indicadores de comportamentos isomórficos, o que pode ser apontado como uma das limitações deste estudo. Nesse sentido, para futuros estudos, sugere-se o uso de dados não agregados para realização de testes que comparem estatisticamente o comportamento das variâncias anuais no campo de forma a se poder afirmar que essa redução é estatisticamente relevante. Assim será possível afirmar com segurança a respeito da existência de isomorfismo no campo estudado.

Referências

Banco Mundial. (2004). **Fazendo com que a justiça conte**. Medindo e aprimorando o Judiciário brasileiro. Relatório n. 32789, Banco Mundial, Washington, DC.

Berger, P.; Luckmann, T. (1985). **A construção social da realidade**. 19. ed. Petrópolis: Vozes.

Covaleski, M.; Dirsmith, M. (1988). An institutional perspective on the rise, social transformation, and fall of a university budget category. **Administrative Science Quarterly**, 33, p.562-587.

DiMaggio, J.; Powell, W. (1991). The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. In: Powell, W.; DiMaggio, P. (Org.) **The New Institutionalism in Organizational Analysis**. Chicago: University of Chicago Press, p.63-82.

Donaldson, Lex. (1995). American anti-management theories of organization: A critique of paradigm proliferation. **Cambridge Studies in Management**, vol. 25, 1995.

European Commission – EU (2014). **The 2014 EU Justice Scoreboard European**. Justice and Consumers. European Union.

Fonseca, V. (2003). A abordagem institucional nos estudos organizacionais: bases conceituais e desenvolvimentos contemporâneos. In: Vieira, M.; Carvalho, C. (Orgs.) **Organizações, instituições e poder no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, p. 47-66.

Giddens, A. (1989). **A constituição da sociedade**. São Paulo: Martins Fontes.

Greenwood, R.; Suddaby, R.; Hinings, R. (2002). Theorizing change: the role of professional associations in the transformation of institutionalized fields. **Academy of Management Journal**, 45(1), p.58-80.

Hoffman, A. (1999). Institutional evolution and change: environmentalism and the US chemical industry. **Academy of Management Journal**, 42 (4), p.351-371.

Machado-da-Silva, C.; Gonçalves, S. (1999). Nota técnica: A teoria institucional. In: Caldas, M. et al. (Orgs. brasileiros) **Handbook de Estudos Organizacionais**, modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais. v.1, São Paulo: Atlas, p.218-225.

Machado-da-Silva, C.; Guarido Filho, E.; Nascimento, M.; Oliveira, P. (2003). Institucionalização da mudança na sociedade brasileira: o papel do formalismo. In: Vieira, M.; Carvalho, C. (Orgs.) **Organizações, instituições e poder no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, p. 179-202.

- Machado-da-Silva, C.; Fonseca, V.; Crubellate, J. (2005). Estrutura, Agência e Interpretação: elementos para uma abordagem recursiva do processo de institucionalização. **Revista de Administração Contemporânea**. Edição Especial, 9, p.09-39.
- Machado-da-Silva, C.; Coser, C. (2006). Rede de relações interorganizacionais no campo organizacional de Videira – SC. **Revista de Administração Contemporânea**. 10(4), p.09-45.
- Machado-da-Silva, C.; Guarido Filho, E.; Rossoni, L. (2006). Campos Organizacionais: seis diferentes leituras e a perspectiva de estruturação. **Revista de Administração Contemporânea**. Edição Especial, p.159-196.
- Meyer, J.; Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony. **American Journal of Sociology**, 83 (2), p.340-363.
- Meyer, J. (1994). Rationalized Environments. In: Scott, Richard W; Meyer, J. **Institutional environments and organizations**. London: Sage Publications.
- Munir, K. (2005). The social construction of events: a study of institutional change in the photographic field. **Organization Studies**, 26 (1), p.93-112.
- Oliver, C. (1991). Strategic responses to institutional processes. **Academy of Management Review**, 16 (1), p.145-79.
- Powell, W.; White, D.; Koput, K.; Owen-Smith, J. (2005). Network dynamics and field evolutions: the growth of interorganizational collaboration in the life sciences. **American Journal of Sociology**, 110 (4), p.1132-1205.
- Rowan, B. (1982). Organizational structure and the institutional environment: the case of public schools. **Administrative Science Quarterly**, 27, p.259-279.
- Rowley, T; Behrens, D & Krackhardt, D. (2000). Redundant governance structure: an analysis of structural and relational embeddedness in steel and semiconductor industries. **Strategic Management Journal**, Chinchester, 21 (4), p.369-386.
- Scott, W. (1983). The organizations of environments: network, cultural, and historical elements. In: Meyer, J. e Scott, W. (Eds.), **Organizations environments: ritual and rationality**. Beverly Hills, CA: Sage, p.155-175.
- Meyer, J.; Scott, R.; Strang, D. & Creighton, A. (1988). Bureaucratization without centralization: Changes in the organizational system of US public education, 1940 – 1980. **Institutional patterns and organizations: Culture and environment**, p. 139-68.
- Scott, W. (2001). **Institutions and Organizations**. 2. ed. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Suchman, M. (1995). Managing legitimacy: strategic and institutional approaches. **Academy of Management Review**, 20, p. 571-610.
- Tolbert, P. & Zucker, L. (1999). A instituição da teoria institucional. In: Caldas, M. et al. (Orgs. brasileiros) **Handbook de Estudos Organizacionais**, modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais. v.1, São Paulo: Atlas, p. 194-217.
- Vieira, M. & Carvalho, C. (2003). Sobre organizações, instituições e poder. In: Vieira, M.; Carvalho, C. (Orgs.) **Organizações, instituições e poder no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, p. 11-26.
- Zucker, L. (1987). Institutional theories of organization. **Annual Review of Sociology**, 13, p. 443-464.