



Revista eletrônica de ciências sociais aplicadas.

ISSN: 1980-0193

ARTIGOS COMPLETOS/COMPLETS ARTICLES

EMPREENDEDORISMO INSTITUCIONAL: CARACTERÍSTICAS DA AÇÃO INTENCIONAL

Marystela Assis Baratter⁽¹⁾

Universidade Federal do Paraná - UFPR

Jane Mendes Ferreira⁽²⁾

Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG/ Universidade Positivo – UP

Mayla Cristina Costa⁽³⁾

Universidade Positivo – UP/ Universidade Federal do Paraná - UFPR

RESUMO

A concepção de empreendedorismo institucional fornece subsídios para entender o papel dos atores sociais (indivíduos, organizações, redes ou movimentos sociais) na criação e transformação de instituições. O tema é tratado no âmbito do institucionalismo organizacional e chama a atenção para atores organizados com recursos suficientes para empreender a mudança. Os campos organizacionais aparecem como *locus* de ação intencional apesar da pressão institucional para a inércia que resulta em uma estabilidade provisória em tais campos. A literatura tem privilegiado os estudos que tratam da estabilidade e persistência das instituições, relegando a um segundo plano o tema mudança. Questões ligadas à imersão dos atores sociais e à legitimidade das novas práticas são pouco discutidas. Assim, é objetivo desta produção acadêmica é refletir sobre o tema e destacar a importância dos atores, ainda que imersos, de enxergar além das fronteiras do seu campo. Desta forma, serão abordados neste ensaio teórico: (i) a influência da posição (central ou periférica) e da condição do campo (emergente, em crise, maduro) em que os atores estão imersos; (ii) a capacidade de ação dos atores sociais; (iii) a capacidade reflexiva dos atores e (iv) os mecanismos da teorização e difusão.

PALAVRAS-CHAVE: Institucionalismo Organizacional; Empreendedorismo Institucional; Agência Imersa.

INSTITUTIONAL ENTREPRENEURSHIP: INTENTIONAL ACTION CHARACTERISTICS

ABSTRACT

The institutional entrepreneurship definition offers means to understand the role of social actors (individuals, organizations, networks or social movements) in the institutions creation and change. This issue is treated in organizational institutionalism scope and draws attention for structured actors with sufficient resources to perform change. The organizational fields appear as locus of intentional action although the institutional pressures for the inertia result in a provisory stability in such fields. Literature has privileged themes that deal with institutions stability and persistence, putting change in a secondary position. Questions about social embeddedness and legitimacy need to be better explained. In this context, the objective of this paper is to reflect on the subject and point out the relevance of the actors, despite their embeddedness they can envision beyond the borders of the field. In such a way, there are going to be seen in this essay: (i) fields position relevance (central or peripheral) and the field condition (emergent, in crisis, mature) where the actors are embedded; (II) the action capacity of social actors; (III) the reflexive capacity of actors and (IV) the mechanisms of teorization and diffusion.

KEYWORDS: Organizational Institutionalism; Institutional Entrepreneurship; Embeddedness Agency.

INTRODUÇÃO

O empreendedorismo tem sido tema de destaque nos diversos segmentos que compõem a sociedade: comunidade científica, meio empresarial e no cenário político. Nos dois últimos são evidenciados aspectos vinculados à criação de organizações, à formulação de políticas que estimulem a atividade empreendedora por ser considerada importante para o desenvolvimento social e econômico das nações.

Por outro lado, todo um aparato científico tem sido elaborado para entender o fenômeno do ponto de vista acadêmico. Dessa forma, podem ser encontrados estudos que tratam o empreendedorismo sob uma ótica econômica (SCHUMPETER, 1984), psicológica (McCLELLAND, 1972), e sociológica (WEBER, 2004; HAGEN, 1967). Tal literatura é utilizada em especial para entender os processos de criação e gerenciamento de novas organizações. Nas últimas décadas do século XX, no entanto, o termo começa a ser utilizado para tratar de uma categoria de empreendedores que está associada à criação e mudança de instituições e vem sendo chamado de empreendedorismo institucional. O termo introduzido por Eisenstadt (1980) e chama a atenção para atores organizados com recursos suficientes para

contribuir com a gênese de novas instituições. A concepção do termo está atrelada ao entendimento do papel dos atores sociais nos processos de mudança institucional apesar da pressão que as instituições exercem sobre tais atores para a sua continuidade e persistência (HOLM, 1995; SEO; CREED, 2002).

Empreendedores institucionais são aqueles que promovem inovações no campo, alterando arranjos institucionais arraigados, introduzindo novas práticas e novos sentidos para a ação (DIMAGGIO, 1988; MAGUIRE; HARDY; LAWRENCE, 2004). Em uma mesma linha de pensamento, Brunstein, Rodrigues e Kirschbaum (2008) consideram que algumas organizações podem ser tidas empreendedoras institucionais ao gerarem inovação social, pois atenderiam ao requisito da introdução de novas práticas e novos sentidos. Os autores afirmam que o conceito de inovação nessa linha difere do conceito mais comum ao associar a sua finalidade ao aspecto social: “rearranjar os papéis sociais ou de dar outras respostas para situações sociais insatisfatórias e problemáticas” (BRUNSTEIN; RODRIGUES; KIRSCHBAUM, 2008, p. 120).

Diversos autores que tratam do assunto (BOXENBAUM; BATTILANA, 2005; FLIGSTEIN, 1997; GREENWOOD; *et al* 2002; HOLM, 1995; SEO; CREED, 2002) afirmam que qualquer estudo que deseja tratar de empreendedorismo na esfera institucional de análise deve demonstrar como os atores desenvolvem a habilidade de enxergar fora da estrutura na qual estão imersos e, em seguida, como eles propõem caminhos futuros alternativos ao invés de apenas reproduzirem tal estrutura. Parece ser consenso na literatura que os atores raramente conseguem de forma individualizada modificar instituições. Assim, no processo de mudança eles teriam que mobilizar aliados e desenvolver alianças e mecanismos de cooperação (FLIGSTEIN, 2001; LAWRENCE; PHILLIPS; HARDY, 2002; RAO, 1998). Tal mobilização apresenta-se como um desafio tanto para os atores em si, quanto para a literatura sobre o tema, uma vez que a cooperação ocorre com atores também imersos e, como tal, limitados em sua visão das possibilidades de mudança e restritos em sua capacidade de enxergar além das fronteiras do campo. Essa contradição é

conhecida como o paradoxo da imersão ou da agência imersa (BATTILANA; LECA; BOXEMBAUM, 2009).

A imersão é um tema importante no institucionalismo organizacional porque evidencia a força das instituições sobre a ação dos atores, mas se tem deixado de lado a influência exercida pelos atores nas instituições. A imersão vai se expressar por meio da interação presente nas relações sociais delimitando a conduta de tais atores. Em uma visão determinista da ação, pode-se afirmar que quanto mais estruturado um campo organizacional, maior será a interação entre seus membros e a consequência será uma maior imersão de tais membros (GRANOVETTER, 1983; DIMAGGIO; POWELL, 1983; 2005). Em uma visão estruturacionista, pode-se conceber a ação como sendo fruto de um monitoramento reflexivo que os atores realizam. Eles utilizam recursos, seguem e criam regras enquanto estão comprometidos em um movimento contínuo de reprodução das estruturas sociais (PETERS, 2006). Essa última visão parece ser mais coerente com a concepção de empreendedorismo institucional, pois está subjacente ao próprio conceito a capacidade de reflexão e ação.

Um campo organizacional pode apresentar um repertório limitado de ações. Nesse contexto, as alternativas são restritas porque os atores imersos têm dificuldade para conceber escolhas apropriadas fora daquilo que é *dado como certo* porque elas se apresentariam como irrealis ou como produto de insensatez diante de um repertório já estabelecido. No entanto, a capacidade reflexiva pode fazer com que tais atores visualizem novas possibilidades de ação.

Os campos organizacionais aparecem como *locus* de ação dos atores sociais e neles, a capacidade de reflexão de tais atores é evidenciada quando se percebe que as instituições sofreram modificações. A literatura sobre o tema vem ganhando destaque nos últimos anos e ensejam o aprofundamento de algumas questões tais como a capacidade de ação e reflexão, os recursos mobilizados e os mecanismos de cooperação utilizados pelos atores sociais. Assim, é objetivo desta produção acadêmica é refletir sobre o tema e destacar a importância dos atores, ainda que imersos, de enxergar além das fronteiras do seu campo. Desta forma, serão

abordados neste ensaio teórico: (i) a capacidade de ação dos atores sociais; (ii) a influência da posição social (central e periférica) que os atores ocupam dentro do campo; (iii) a capacidade reflexiva dos atores e (iv) os mecanismos da teorização e difusão.

Para alcançar o objetivo dessa produção acadêmica, serão apresentados os conceitos de instituições, sua ligação com os temas mudança, e campos organizações e, por fim, são especificadas as características do empreendedorismo institucional em especial do mecanismo de teorização. Nas conclusões são indicadas as potenciais contribuições da discussão desse tema e as implicações para a teoria das organizações.

2 TEORIA INSTITUCIONAL E INSTITUCIONALISMO ORGANIZACIONAL

Os conceitos de instituições e institucionalização têm sido definidos de diversas maneiras. A literatura aponta a existência de três abordagens: econômica, política e sociológica com substancial variação entre elas apesar da base comum (GONÇALVES, 2006). Sob a vertente econômica, as forças sociais e as influências das regras institucionalizadas sobre as transações econômicas são temas principais. Na ciência política, as instituições sociais formalmente organizadas são retratadas como arenas onde o comportamento político ocorre.

Sob a vertente sociológica modelos institucionalizados afetam como os atores percebem a realidade.

Os pressupostos da teoria institucional de base sociológica aliada aos conceitos específicos de teoria das organizações formam o que vem sendo chamado de institucionalismo organizacional.

No bojo dessa abordagem ligada às organizações se pode encontrar dois ramos. O primeiro é chamado de velho institucionalismo. No velho institucionalismo, o movimento político apresenta-se como foco. Os estudos estão particularmente interessados na infusão de valor que determinadas organizações empreendem em seus campos institucionais. Segundo Palmer, Biggar e Dick (2008) a infusão acontece de dentro para fora (trata-se de uma variável independente) das

organizações. O ambiente localizado destas organizações (embora reconheça a influência do contexto geral) é tratado como o mais relevante para a análise (que é sempre individual) e as organizações são consideradas imersas e possuindo estreita ligação com tal ambiente localizado. A ênfase, então, é a organização que exerce um papel político. Assim, instituições podem ser organizações, desde que infundam valor e exerçam liderança institucional (SELZNICK, 1971). Outro aspecto importante é que tais instituições buscam a preservação dos valores que geraram/causaram em função do desejo durabilidade, mesmo que tal perenidade seja marcada por mudanças.

Já o novo institucionalismo possui, segundo Augusto (2006), como ponto focal os aspectos cognitivos. Scott (1994) afirma que as organizações são mutuamente influenciadas em função do sistema de significados compartilhados que justifica a ação. Esse conjunto de significados estabelece as fronteiras do campo organizacional ao aglutinar os membros que possuem repertório de significados compartilhados. Assim, as instituições passam a ser entendidas como socialmente construídas e representando guias de ação geradas e mantidas por meio de interações sociais. O foco é deslocado das normas e regras para o desenvolvimento do *entendimento compartilhado*. Os processos de interação dos membros de um campo desenvolvem uma tipificação em que os comportamentos seguem um padrão desejado. Assim, instituição é uma estrutura que possui regras socialmente partilhadas. Não são organizações específicas. O ambiente da instituição (algo impositivo composto por normas e regras compartilhadas) é o foco da atenção e o nível de análise mais relevante é o campo organizacional (SCOTT, 2008). Nessa perspectiva, as instituições são imersas e dependem do ambiente institucional. Nessa linha de raciocínio, Scott (2008, p 48) considera que as instituições “são formadas de elementos regulativos, normativos e culturais-cognitivos, que, juntos com atividades associadas e recursos, fornecem estabilidade e significado à vida social”.

Scott (2008) desenvolveu um modelo estratificado para tratar seus estudos sobre as instituições. Conforme o autor, essa estrutura explicativa se assenta sobre três pilares: regulativo, normativo e cognitivo. Tais pilares não apenas enfatizam a

natureza simbólica dos elementos institucionais, mas a sua influência sobre o comportamento das organizações.

O pilar regulativo ou regulador evidencia as regras e mecanismos de controle. Muitos tipos de regulamentos habilitam as organizações e suas ações, conferindo licença e poder para atuar. O pilar normativo mostra a dimensão prescritiva, avaliativa e obrigatória da vida social. Sistemas normativos incluem valores e normas (concepções do desejável padrão de comportamento). A concepção de papéis é relevante para entender o pilar normativo, pois eles são formalmente construídos e as normas inerentes aos papéis evocam sentimentos como vergonha e orgulho. Nesse sentido, as convicções e as normas são interiorizadas pelos atores (as organizações) e impostas aos outros. Assim, o pilar normativo vai auxiliar no entendimento das instituições como possuindo fundamentos morais.

O pilar cultural-cognitivo, por sua vez, enfatiza as concepções compartilhadas que constituem a natureza da realidade social. Sistemas culturais cognitivos incluem símbolos, palavras, sinais e gestos, significados que são atribuídos a objetos e a atividades. No pilar cultural-cognitivo a ação é entendida como uma interpretação subjetiva. Assim, para entender as instituições deve-se levar em conta não só as condições objetivas da vida social, mas a sua interpretação subjetiva pelos atores.

Cabe destacar que o entendimento das instituições não pode ser feito a partir de um único pilar, pois eles são divididos apenas analiticamente. Em outras palavras, o entendimento das instituições vai se dar, em grande parte, a partir de uma combinação entre os pilares (SCOTT, 2008).

As instituições, decorrentes dos processos de institucionalização, são consideradas aspectos mais duradouros da vida social. Essa característica, no entanto, não exclui a possibilidade de mudança, pois a transformação, segundo Giddens (2003), é inerente às instituições. Tal transformação tem como local privilegiado os campos em que os atores estão inseridos. Os atores sociais podem ser tanto indivíduos, como organizações. Para entender melhor a questão, na próxima seção são discutidos aspectos que envolvem campos organizacionais.

2.1 CAMPOS ORGANIZACIONAIS

DiMaggio (1991, p.267) acredita que “para entender a institucionalização das formas organizacionais faz-se necessário compreender os processos de institucionalização e estruturação do campo organizacional”. Isso porque o campo é o *locus* da ação que, por sua vez, pode desencadear a mudança.

O conceito de campo organizacional proposto por DiMaggio e Powell (1983; 2005) é considerado um dos mais influentes na literatura sobre o tema. Para eles, campo organizacional: “aquelas organizações que, em conjunto, constituem uma área reconhecida da vida institucional: fornecedores-chave, consumidores de recursos e produtos, agências regulatórias e outras organizações que produzam serviços e produtos similares” (p.76).

A noção de campo permite que se imagine a existência de uma comunidade de organizações que compartilham um sistema de significados, cujos participantes interagem mais freqüente significativamente umas com as outras do que com outros atores de fora do campo (SCOTT, 1994; 2008). Esse conceito é o que sustenta o argumento de que os empreendedores institucionais agem no sentido de modificar a maneira com que os demais atores inseridos no campo percebem as instituições.

No entanto, apesar desse conceito ser mais central nesta produção acadêmica, existe uma multiplicidade de abordagens sobre o tema que é evidenciada no trabalho de Machado-da-Silva, Guarido Filho e Rossoni (2006). Tais autores afirmam que é possível classificar campos organizacionais sob seis perspectivas que resultam na utilização do conceito de formas diferenciadas que pode ser visto no Quadro 1.

O conceito de campo faz com que seja evidenciado que as organizações não estão isoladas no mundo, mas inseridas em ambiente composto por outras organizações que são inter-relacionadas. Em outras palavras, elas encontram-se imersas (*embeddedness*) em um sistema de relações. Tal imersão as leva a adotar procedimentos socialmente aceitos como racionais. Há uma tendência de busca de um conjunto de ações que sejam legitimadas pelos membros do campo. Meyer e Rowan (1991) afirmam que a estrutura formal de muitas organizações reflete mitos institucionalizados em detrimento de demandas das atividades de trabalho. Estes

mitos racionais são processos ou estruturas que, por estarem tão internalizados, passam a ser dados como certo e a compor a lógica racional vigente.

Quadro 1 - Perspectivas teóricas sobre campos organizacionais

PERSPECTIVA TEÓRICA	AUTORES	ELEMENTOS-CHAVES	DESCRIÇÃO
Campo como a totalidade dos atores relevante	DiMaggio; Powell.	Significação e Relacionamento	Conjunto de organizações que compartilham sistemas de significados comuns e que interagem mais frequentemente entre si do que com atores de fora do campo, constituindo assim uma área reconhecida da vida institucional.
Campo como arena funcionalmente específica	Scott; Meyer.	Função Social	Conjunto de organizações similares e diferentes, porém interdependentes, operando numa arena funcionalmente específica, compreendida técnica e institucionalmente, em associação com seus parceiros de troca, fontes de financiamento e reguladores.
Campo como centro de diálogo e de discussão	Hoffman; Zietsma; Winn.	Debate por Interesse Temático	Conjunto de organizações, muitas vezes com propósitos díspares, que se reconhecem como participantes de um mesmo debate acerca de temáticas específicas, além daquelas preocupadas com a reprodução de práticas ou de arranjos institucionais relacionados à questão.
Campo como arena de poder e de conflito	Vieira; Carvalho; Misoczky.	Dominação e Poder de Posição	Campo como resultado da disputa por sua dominação, numa dinâmica pautada pela (re)alocação de recursos de poder dos atores e pela sua posição relativa a outros atores.
Campo como esfera institucional de interesses em disputa	Fligstein; Swedberg; Jepperson.	Poder e Estruturas Cognitivas	Construções produzidas por organizações detentoras de poder, que influenciam as regras de interação e de dependência do campo em função de seus interesses, que, por sua vez, são reflexos da posição delas na estrutura social.
Campo como rede estruturada de relacionamentos	Powell; White; Owen-Smith	Articulação Estrutural	Conjunto formado por redes de relacionamentos usualmente integradas e entrelaçadas, que emergem como ambientes estruturados e estruturantes para organizações e indivíduos, revelados a partir de estudos topológicos e de coesão estrutural.

Fonte: Machado-da-Silva, Guarido Filho e Rossoni (2006).

Scott (2008) enumera quatro componentes-chave dos campos organizacionais (sistemas relacionais, cultural-cognitivo, arquétipo, repertórios de ações coletivas e

arquétipos organizacionais) que são relevantes no entendimento da mudança porque a ação para empreender mudança é limitada e possibilitada por tais componentes.

Os sistemas relacionais, segundo DiMaggio e Powell (1983; 2005), conectam as organizações a uma ampla rede de relações e retratam as estruturas existentes. Os relacionamentos entre as organizações variam pela frequência e natureza das suas trocas, além da multiplicidade e ausência de conexões. Os participantes de um campo organizacional podem estar altamente conectados entre si, por meio de amizades, laços escolares de executivos e por interação entre grupos de diretores. Por outro lado, também podem apresentar nível baixo de relação por meio de afiliações e comunidades de práticas que ultrapassam os limites organizacionais. Faz-se necessário elucidar a distinção entre estar conectado e ser similar. A primeira diz respeito à coesão, ou seja, troca de relações ou relacionamentos entre duas partes. A última trata da equivalência estrutural, que se refere a unidades sociais que ocupam a mesma posição numa estrutura social. A localização no campo também é decorrente do sistema relacional. Nesse sentido uma organização pode ser central ou periférica.

O sistema cultural-cognitivo, por sua vez, é centrado na lógica que prevalece no campo e na estrutura cultural. Por lógica institucional entende-se “um conjunto de práticas materiais e simbólicas que constituem os princípios institucionais e estão disponíveis para organizações e indivíduos” (SCOTT, 2008, p.186). A lógica institucional varia no conteúdo, na natureza das crenças e pressupostos e também na sua penetração. Já a estrutura cultural refere-se ao esquema de interpretação que possibilita aos atores sociais localizar, perceber, identificar e rotular eventos ocorridos como forma de estabilização do seu entendimento (GOFFMAN, 1974 apud FLIGSTEIN, 2001). O esquema de interpretação tem relação com o contexto de referência institucional. Tal contexto será aquele adotado pelos atores sociais como foco de atenção dos estrategistas. Em outras palavras, é para onde o estrategista recorre para formular seu esquema interpretativo. O contexto de referência pode ser estabelecido pela proximidade geográfica, pela percepção da similaridade entre os atores, pela sua proximidade de conexão, pelo prestígio e *status* demonstrado e pela

aparência de sucesso. O ambiente institucional em grande parte define o alcance da realidade organizacional.

Por outro lado, como componente-chave do campo, o repertório de ações coletivas disponíveis em um campo refere-se às possibilidades de atuação que são tidas como certas, como adequadas para ação em determinada situação. Quando se olha para o repertório disponível em um campo, pode-se entender como os modelos cognitivos e culturais agem no sentido de constranger a ação. No entanto, eles também habilitam tal ação social (SCOTT, 2008). No cenário de estratégia e estrutura, organizações e indivíduos podem escolher determinadas ações que fazem parte de um leque disponível, mas o alcance dessa possibilidade é limitado pelas regras, normas e crenças componentes de um determinado campo organizacional.

A concepção de arquétipos organizacionais, como componente-chave do campo, tem como pressuposto que a estrutura e as práticas organizacionais tanto influenciam quanto moldam os valores fundamentais que são compartilhados pelos membros das organizações (KIRKPATRICK; ACKROYD, 2003).

Os componentes-chave dos campos organizacionais são relevantes para o entendimento da forma como tais campos se estruturam. A concepção de estruturação institucional de um campo organizacional de consiste em quatro elementos: (i) aumento na amplitude de interação entre organizações no campo; (ii) surgimento de estruturas de dominação e padrões de coalizões interorganizacionais claramente definidos; (iii) aumento de compartilhamento de informações e (iv) desenvolvimento de uma conscientização mútua entre participantes de um grupo de organizações que estão envolvidos em um negócio comum. Os campos organizacionais altamente estruturados se direcionam a homogeneização de práticas e de estruturas organizacionais. Isso acontece porque diferentes organizações, participantes de um mesmo ramo de negócios, formam o que se pode entender como um espaço que é tido como real e concreto. Em tal as instituições são percebidas como forças que atuam de forma a tornar as práticas e estruturas homogêneas, tornando as organizações mais similares umas às outras. O conceito que melhor

representa este fenômeno, no âmbito do institucionalismo organizacional, denomina-se isomorfismo (DIMAGGIO; POWELL, 1983; 2005).

Duas questões são importantes quando se trata da relação entre campos e empreendedorismo institucional. A primeira delas está conectada com o próprio conceito de campo que pressupõe relacionamento entre atores sociais. Tais relacionamentos permitem classificar os atores como centrais ou periféricos.

Atores centrais são aqueles que mantêm maior quantidade de relacionamentos enquanto que atores periféricos não são tão imersos no campo, pois suas relações acontecem em menor número.

Na literatura sobre empreendedorismo, alguns trabalhos atribuem à posição no campo uma importância na introdução de novas práticas em um campo (GREENWOOD; SUDDABY, 2006), pois tal posição permite que os atores tenham acesso a recursos e também estejam expostos a outras lógicas. No entanto, há evidências empíricas de que atores em posição periférica podem introduzir inovações no campo, pois não estariam tão imersos conseqüentemente teriam um menor grau de consciência das práticas e lógicas dominantes (COSER; MACHADO-DASILVA, 2006).

A segunda questão é a condição em que se encontra um campo organizacional. Eles podem ser considerados emergentes, em crise ou maduros. Os campos emergentes são aqueles em que as práticas ainda não estão totalmente institucionalizadas. Os campos em crise, por sua vez, são aqueles em que as práticas estão passando por processos de desinstitucionalização. Os campos maduros são campos estáveis, os atores são bem delimitados e há a ocorrência de uma lógica dominante.

2.2 CAPACIDADE REFLEXIVA E DE AÇÃO DOS ATORES

Apesar de uma tendência à estabilidade de práticas em um determinado campo organizacional, os atores sociais não são dopados culturais. Dito de outra forma, os atores não apenas reproduzem as práticas, mas são intérpretes ativos de

tais práticas. Essa concepção de ator social reflexivo e não apenas reproduzidor tem em Giddens (2003) o sustentáculo teórico.

O modelo teórico-analítico proposto por Giddens (2003) vai além do entendimento de estrutura como determinante da conduta humana e utiliza o termo estruturação para identificar os processos de interação social que produzem e reproduzem as estruturas sociais. Segundo Crubellate (2004), a estruturação não representa uma negação dos pressupostos das teorias sociais deterministas e voluntaristas, mas incorpora elementos presentes em tais teorias. Para Scott (2008), porém, Giddens não somente incorpora, mas dá novo entendimento à relação entre agência e estrutura porque entre eles há o ator interpretador das imposições da estrutura. O ator, no modelo proposto por Giddens, não tem função apenas de reproduzir a estrutura, mas de refletir sobre as suas imposições e pode, eventualmente, modificá-la. Dessa forma, ele é considerado capaz de refletir e agir em situações rotineiras e ainda monitorar os resultados de sua ação e de outros atores. Atores individuais carregam práticas que são simultaneamente limitadas (em algumas direções) e reforçadas (em outras) pela estrutura social existente. O conceito de ação ou agência, não se refere a uma série de atos combinados, mas um fluxo contínuo de conduta.

Essa possibilidade de ação reflexiva do ator que age sobre estruturas, mas que também está imersa nessas últimas é chamada de dualidade da estrutura. É na dualidade que se encontra a superação da dicotomia que são expressos no determinismo ambiental e no voluntarismo. Nessa concepção integrativa, estrutura representa, ao mesmo tempo, produto e plataforma da ação social. A ação está ligada à estrutura de um modo recursivo. Assim, estrutura e agência não são opostas, mas pressupostos um do outro.

Esse conceito de dualidade vai nortear o entendimento dos procedimentos de mudanças uma vez que as regras e recursos gerativos (propriedades de coletividade expressas na produção da interação social) que possibilitam a transformação tanto se aplicam à ação como se constituem a partir dela. A teoria da estruturação proporciona reconhecimento ao agente - como ser reflexivo e capaz de ser

instrumento de mudança - e à prática desses agentes dentro do campo (MACHADO-SILVA; GUARIDO FILHO; ROSSONI, 2006). Esse entendimento é relevante na explicação da possibilidade de mudança levada a cabo por empreendedores institucionais mesmo imersos em um campo.

Já no que se refere ao campo e sua delimitação, partindo-se do princípio que existem vários campos organizacionais além daquele de interesse para análise, assume-se também que os agentes competentes podem adquirir e usar seu conhecimento em diferentes campos. (GREENWOOD, *et al*, 2002).

Um aspecto importante também para o entendimento do argumento aqui defendido é a transformação que ocorre nos campos em que as organizações estão inseridas. Para entender melhor a questão, na próxima seção são discutidos aspectos que envolvem institucionalização e mudança.

4.3 INSTITUCIONALIZAÇÃO E MUDANÇA

A institucionalização vai ocorrer sempre que houver uma tipificação recíproca de ações habituais. Esta última é sempre partilhada e não somente por membros da sociedade atual, mas são construídas no curso de uma história compartilhada a partir do momento em que são transmitidas para as gerações futuras. Nesse sentido, a institucionalização implica também em historicidade, pois elas sempre possuem uma história da qual são produtos. Dessa forma, para Berger e Luckmann (1985, p. 80), “é impossível compreender adequadamente uma instituição sem entender o processo histórico em que foi produzida.” Dessa forma, pode-se entender institucionalização como processo de difusão e formalização das instituições que as tornam *taken-for-granted* e que faz com que atores sociais percebam tais instituições como realidade objetiva (TOLBERT; ZUCKER, 1983; VAN DE VEN; HARGRAVE, 2006)

DiMaggio (1988) considera que existe um paradoxo da institucionalização por percebê-la tanto como um processo como um resultado. A institucionalização como resultado situa práticas e estruturas organizacionais além do alcance de interesses e políticas. Já a institucionalização como processo é profundamente político e reflete o poder relativo dos interesses organizacionais e dos atores que se mobilizam ao redor

desses interesses. O conceito de legitimidade é relevante no entendimento do processo de institucionalização porque ela é somente alcançada quando seus valores e ações são coerentes com as expectativas de ação dos atores sociais relevantes. Suchman (1995) afirma que a legitimidade é uma percepção ou suposição generalizada de que as ações de uma entidade são desejáveis, próprias ou apropriadas dentro de algum sistema de normas, valores, convicções e definições socialmente construídas.

Para se estudar o processo de criação de uma instituição, o foco reside nos processos e condições que ocasionam novas regras, entendimentos e práticas associadas. Conforme aponta Scott (2008), crenças, normas, e heranças organizacionais do passado constituirão parte das condições iniciais nos processos de criação de novas instituições. No entanto, se o foco residir em *como* o conjunto de crenças, normas e práticas cai em desuso ou se desinstitucionaliza, e *como ele é substituído* por novas regras e formas, esse processo chama-se mudança institucional.

O processo de institucionalização se dá por meio da transformação de crenças e ações em regras de conduta social. Com o passar do tempo, essas regras tornam-se padrões e passam a ser visualizadas como rotinas naturais. Diante da necessidade de reciprocidade entre exigências ambientais, alterações estruturais e adaptação de valores organizacionais, por conta do ambiente dinâmico e em constante mudança, as organizações, muitas vezes, questionam-se a respeito da adequação de práticas e procedimentos às exigências ambientais. Assim, uma prática institucionalizada é aquela que é percebida pelos membros da organização que possui valor intrínseco ou legitimidade além de seus requisitos técnicos. Contudo, esse valor é vulnerável a reavaliação e a reconsideração em termos técnicos. As atividades institucionalizadas “são mantidas ao longo do tempo sem promover justificativa ou elaboração, e são altamente resistentes à mudança” (OLIVER, 1992). A persistência das práticas institucionalizadas está enraizada na sua característica de *dadas como certas*, “definindo a maneira como as coisas são e/ou a maneira como as coisas são feitas” (SCOTT, 1987, p. 496).

Desinstitucionalização segundo Oliver (1992), é o processo pelo qual a legitimidade de uma prática organizacional sólida e institucionalizada se desgasta ou é de alguma forma descontinuada. Refere-se à deslegitimação de uma prática sólida ou procedimento organizacional como resultado de um confronto ou pelo fracasso da organização para reproduzir previamente ações legitimadas ou dadas como certas (*taken-for-granted*).

Entender o processo de desinstitucionalização e suas causas pode auxiliar a compreensão de uma ampla extensão de mudanças nas organizações como o abandono de hábitos e costumes e a deteriorização dos consensos organizacionais ao redor do valor de atividades institucionalizadas. Ao contrário do que muitos teóricos institucionais tendem a enfatizar, valores e práticas institucionais são vulneráveis à mudança, à reavaliação e à rejeição. A desinstitucionalização descreve as condições sobre as quais pressões institucionais por conformidade e interpretações compartilhadas sobre regras institucionais e expectativas fracassam nos seus efeitos esperados nas organizações (OLIVER, 1992).

A necessidade de elaboração de uma resposta às pressões contextuais é o gatilho para os processos de desinstitucionalização ou institucionalização de novas práticas. Os agentes percebem, identificam e interpretam os componentes da sua realidade e esse conjunto de interpretações é mentalmente elaborado e arquivado em esquemas interpretativos (capacidade reflexiva e de ações). Tais esquemas são formados por elementos que vão permitir a compreensão dos significados das prescrições ambientais. Em outras palavras, existirá um processo que vai auxiliar tais atores a explicar ou justificar a ordem social de modo a tornar os arranjos institucionais subjetivamente plausíveis. Oliver (1992) propõe como fatores determinantes de desinstitucionalização os mecanismos políticos, funcionais e sociais.

Nos mecanismos políticos, a desinstitucionalização de uma prática ou atividade organizacional pode ser uma resposta política a uma mudança de distribuição de poder ou uma resposta de proteção ao que é percebido por uma organização, como uma ameaça iminente ou fracasso e a obsolescência. Igualmente,

problemas de desempenho e crises, tendem a por em discussão serias questões sobre a conveniência ou legitimidade de procedimentos organizacionais institucionalizados e promovem base para os desacordos internos sobre quais atividades organizacionais precisam ser abandonadas ou revisadas (OLIVER, 1992).

A desinstitucionalização, em função dos mecanismos funcionais, pode ser conseqüência da mudança das utilidades percebidas ou da instrumentalidade técnica das práticas institucionalizadas. A mudança pode ocorrer quando componentes institucionais do ambiente retiram as recompensas associadas à sustentação das atividades organizacionais institucionalizadas e dos conflitos entre critérios sociais econômicos. Portanto, as causas da desinstitucionalização podem ser menos políticas e mais funcionais quando a utilidade de uma prática institucionalizada é reavaliada nas seguintes condições, segundo Oliver (1992): (i) quando recompensas instrumentais por conformidade são canceladas, (ii) quando a clareza das metas aumentam, quando também há um aumento por especificações técnicas, demandas por eficiência e recursos, (iii) quando há incompatibilidade entre as práticas institucionalizadas e os objetivos econômicos e técnicos, e (iv) quando eventos dissonantes e dados desestabilizam ou violam pressupostos e princípios organizacionais tradicionais. Sobre essas condições, uma necessidade funcional de uma atividade institucionalizada será seriamente questionada e, pode-se presumir, portanto, que sua utilidade será, provavelmente, confrontada ou rejeitada, em grande parte, no campo econômico, ao invés de ser alvo de acomodações e/ou distribuições de poder.

Os mecanismos sociais para mudança, freqüentemente, desinstitucionalizam atividades na ausência de consciente reconhecimento organizacional ou pelo controle dessas mudanças apesar das contrárias intenções organizacionais de sustentar o *status quo*. Como causas têm-se a fragmentação social e a descontinuidade histórica. Esses previsores da desinstitucionalização incluem a alta rotatividade de pessoal, a sucessão, o aumento da mão-de-obra diversificada, o enfraquecimento dos mecanismos de socialização e as relações culturalmente desiguais interorganizacionais das fusões e *joint ventures*. As pressões sociais externas como,

mudanças das leis governamentais e valores e expectativas, podem causar o abandono de práticas organizacionais e a desagregação estrutural pode reduzir a proximidade das oportunidades para interação entre a organização e seus membros. Previsores da desagregação incluem diferenciação estrutural, diversificação e dispersão geográfica.

Os fatores que podem moderar, acelerando ou afrouxando, à proporção que ocorre a desinstitucionalização são a entropia e a inércia. A entropia organizacional sugere uma tendência natural em direção ao desgaste ou decomposição de um fenômeno institucional. Já a inércia sugere que valores e atividades institucionalizadas irão demonstrar inevitável resistência para desgaste ou mudança.

Partindo dos pressupostos que norteiam o entendimento sobre os processos de desinstitucionalização, pode-se afirmar que as instituições tornam-se vulneráveis, nesse período, se encontrando em um vácuo institucional, passível de ser preenchido somente por meio da redefinição e posterior legitimação de novas concepções e operações, o que caracteriza a institucionalização de novas práticas.

O processo de desinstitucionalização pode ser entendido como uma das partes do processo de mudança institucional. A Figura 1 esquematiza os estágios do processo de mudança, trazendo como um dos fatores de desencadeamento a destabilização de práticas vigentes.

Figura 1 - Estágios do processo de mudança institucional



Fonte: Adaptado de Greenwood et al (2002).

Na Figura 1 ainda é destacado o papel exercido pelo empreendedor institucional que tem sido reportado na literatura como um agente intencional capaz de introduzir mudanças em instituições.

4.4 EMPREENDEDORISMO INSTITUCIONAL

O conceito de empreendedorismo institucional surge para auxiliar a responder às questões ligadas ao surgimento de instituições em um campo organizacional; à mudança da lógica institucional vigente e à legitimação de novas práticas e novos arranjos institucionais. Assim, autores ligados ao institucionalismo (HARDY; MAGUIRE, 2008; BATILANA *et al*, 2009) identificam os empreendedores institucionais como atores que criam, difundem e consolidam as regras e práticas que tornam os atores sociais legítimos e reconhecidos no campo (regras e práticas institucionalizadas). Atores não são apenas vistos como condutores dos significados institucionais associados às práticas, mas todos os atores do campo são vistos como ativos intérpretes das práticas em que o significado é visto como um resultado negociado entre os atores. O empreendedorismo institucional requer atores que desalojem práticas existentes no caso de campos maduros. O empreendedor institucional pode ainda introduzir novas práticas em campos maduros ou constituir campos emergentes. Outra possibilidade de atuação é a institucionalização de novas práticas em campos em crises. Dessa forma, a condição do campo é irrelevante e os empreendedores podem introduzir novas práticas que podem ser amplamente adotadas e *dadas como certas* pelos demais atores do campo. Assim, o empreendedorismo institucional é aquele representado pelas atividades intencionais de atores que são responsáveis por alavancar recursos para criar novas instituições ou transformar aquelas existentes. Assim, a responsabilidade pela inovação no campo é atribuída aos empreendedores institucionais (DiMAGGIO, 1988; HARDY; *et al*, 2008). Portanto, novas instituições surgem a partir da utilização de recursos por atores organizados (empreendedores institucionais) vêm nisto uma oportunidade para realizar interesses que, para eles, tem muito valor

Hardy e Maguire (2008) afirmam que empreendedores institucionais são atores e como tal incluem: (i) indivíduos; (ii) organizações; (iii) redes e (iv) movimentos sociais. O conceito de empreendedorismo institucional imbrica fortemente com o conceito da ação coletiva. Pois um dos papéis do empreendedor institucional é fazer parte do *sensemaking* coletivo juntamente com outros atores, desenvolvendo assim, habilidades que envolvem persuasão e o alinhamento, tradução e agregação de interesses. Por fim, pode-se dizer que o empreendedor institucional tem características políticas e sociais únicas, e como resultado, ele engaja uma gama de materiais e intervenções discursivas aspirando mudança das relações inter-atores e causando a ação coletiva. Portanto, o empreendedor institucional não trabalha sozinho, ele envolve outros membros do campo, além de estar fortemente conectado ao exercício do poder que não pode ser entendido como uma variável estruturante, mas como representando as regras do jogo que precisam ser modificadas.

Os atores ocupam uma posição social dentro de um campo; devem ser legítimos, para poderem difundir a inovação e/ou a mudança e, por fim, estão imersos (*embeddedness*) em um campo. Ou seja, empreendedores institucionais são “um tipo social analiticamente distinto, que tem a capacidade de tomar uma posição reflexiva para práticas institucionalizadas e que possa visualizar maneiras alternativas de fazer as coisas acontecerem” (BECKERT, 1999, p. 786).

A primeira questão que se coloca na discussão sobre empreendedorismo institucional é relacionada ao paradoxo da imersão. A questão da imersão é central no empreendedorismo institucional e todas as revisões literárias acerca do tema insistem que o empreendedor institucional está sempre imerso (LECA; BATTILANA; BOXENBAUM, 2008). Como, então, explicar a capacidade de reflexão dos atores em um campo institucional, tendo em vista que eles mesmos encontram-se sujeitos a pressões regulativas, normativas e cultural-cognitivas. Em outras palavras, encontram-se imersos.

Por outro lado, é necessário também explicitar como esses atores conseguem fazer com que outros membros, também imersos, aceitem as novas práticas. Essas

questões são postas porque os empreendedores institucionais utilizam estratégias para causar mudanças e elas envolvem a mobilização de recursos, a construção de racionalidades e as relações inter-atores.

Duas explicações para a questão da imersão têm seu fundamento na posição social que ator desempenha no campo. Posição social refere-se àquelas identidades legitimadas e construídas socialmente, que se encontram disponíveis no campo. As posições são determinadas pela quantidade de relações estabelecidas entre os atores. Quanto maior o grau de relacionamentos, mais central é a posição do ator. Assim sendo, atores não têm poder, ao invés disso, eles *ocupam* uma posição social que os permite exercer poder dentro ou sobre um particular campo (HARDY; MAGUIRE, 2008). A centralidade, nesse sentido que ora lhe é atribuído pode dar acesso diferenciado ao capital ou recursos disponíveis do campo. Posições mais centrais indicam maior acesso e maior imersão. Por outro lado, posições periféricas indicam menor acesso a recursos do próprio campo e menor grau de imersão.

A resposta mais comum na literatura sobre a inovação em campos organizacionais será relacionada com a posição ocupada pelo ator que inova. Atores periféricos, então, seriam aqueles responsáveis pela introdução de novas práticas porque possuem menor grau de consciência das práticas e das normas institucionalizadas e assim, dentro de um campo, têm maior probabilidade de exposição ou suscetibilidade a novas idéias que geram inovações no campo. Tais atores, ao perceberem alguma desvantagem ou dificuldade de acesso a recursos que estão somente disponíveis a atores mais centrais, buscam fora do campo estratégias de sobrevivência que, por vezes, envolve transformação das práticas (GRANOVETTER, 1983; HANSEN, 1997).

Embora seja esperado que a inovação seja introduzida pelo ator mais periférico, outra possibilidade é apontada Hardy e Maguire (2008) quando defendem que atores em posições centrais talvez não sejam tão imersos como advoga a literatura ligada ao tema. Eles defendem que atores centrais podem também inovar porque possuíram acesso privilegiado a práticas alternativas em outros campos, além

de recursos e a facilidade da adesão às novas práticas utilizando sua posição ou o poder que essa posição social lhe confere.

Dessa forma, pode-se concluir que a posição não é relevante quando se tentar entender a mudança em instituições.

A mobilização de recursos tem sido central desde que DiMaggio (1988) destacou a necessidade de recursos suficientes para criar ou mudar instituições. Hardy e Maguire (2008) sugerem que os recursos materiais são mobilizados por empreendedores institucionais para serem usados como alavanca contra outros atores (atores auxiliares, aliados e constituintes externos) para negociar suporte na mudança do projeto em questão. Em algumas instâncias, atores com poder podem controlar os recursos suficientes para impor mudança num campo institucional, mas em outras, muitas vezes o empreendedorismo institucional envolve um grau de dependência com os outros atores e os recursos que estes controlam, com o intuito de tornar a barganha e negociação inevitável. Quando um empreendedor institucional se encontra em posição central, ele pode utilizar a legitimidade que tal posição lhe confere para mobilizar aliados e justificar a adoção de novas práticas.

No entanto, o empreendedor institucional não é super socializado como pode fazer crer a idéia de imersão. Os atores são capazes de se desvincular de seu contexto social e agir para transformar tal contexto. A lógica de estruturação não é lógica de homogeneidade pura e simplesmente, os atores são reflexivos e podem ser críticos em sua reflexão encontrando oportunidades de inovação. Isso pode ser reforçado quando se olha para a diversidade de lógicas institucionais presentes em um campo que é reflexo da heterogeneidade dos esquemas interpretativos dos atores do campo (CLEMENS; COOK, 1999).

Os campos organizacionais como já vistos podem ser: emergentes, maduros e em crise. Os campos emergentes não existem padrões de imitação estabelecidos, o compartilhamento de normas e valores está em desenvolvimento e o poder encontra-se em difusão. Nos campos maduros os atores centrais são bem delimitados e a lógica institucional já está estabelecida e legitimada. Campos em crise, por sua vez, são permeados por contradições e tensões podem ser endógenas ou quando há

conflitos de valores e os atores se encontram em desvantagem. As três condições de um campo contêm elementos que podem atuar como estímulos (incerteza e tensões e contradições) que, aparentemente, desencadeiam o empreendedorismo institucional (HARDY; MAGUIRE, 2008). Campos em crise e emergentes são territórios por excelência do empreendedor institucional. Porém, campos maduros podem igualmente oferecer oportunidades de inovação quando há a consciência de novas lógicas institucionais, abertura para tais inovações e motivação para adotá-las.

Ainda no intuito de entender o empreendedorismo institucional, é necessário explorar a questão de como os atores conseguem fazer com que outros membros, também imersos, aceitem as novas práticas. Tal capacidade de influência tem relação com os processos de teorização. A teorização envolve duas tarefas principais: especificação e justificação. Na primeira tarefa (especificação), a partir de um fracasso de uma prática institucionalizada, o empreendedor institucional identifica a prática que deve ser substituída e, a seguir, interrompe o consenso até então vigente no campo e evidencia que tal prática encontra-se obsoleta não mais trazendo benefícios para seus praticantes. Além de evidenciar que a prática anterior não mais serve aos propósitos do campo, o empreendedor institucional propõe uma alternativa de ação. Na proposição, ele também inclui um novo vocabulário institucional que seja significativo. Em outras palavras, o novo vocabulário tem a função de estabelecer um sentido compartilhado da nova prática (SUDDABY; GREENWOOD, 2005).

O processo de teorização tem relação com a transmissão de idéias no tempo e espaço. Tais idéias ocorrem em um processo simultâneo de interpretação e de difusão e articulação em esquemas mais abrangentes de significados. A teorização resulta na criação de argumentos utilizados pelos empreendedores institucionais para angariar adeptos para as novas práticas. Em outras palavras a teorização tem finalidade de persuasão. Ela tanto será utilizada para deslegitimar uma prática vigente quanto para justificar a adoção de uma nova. Dito de outra forma, a teorização vai ser utilizada para persuadir os demais atores para se engajarem nos processos de mudança. Nesse processo de teorização não basta apenas a transmissão

das idéias, mas é necessária a construção de argumentos que façam sentido para os demais atores.

Essa construção de argumentos pode ser chamada de justificação, que é o próximo no processo de teorização. Quando a prática faz sentido e começa a ser adotada, ela vai sendo difundida. Tal processo transcende a tradicional explicação da adoção de práticas por meio de processos de isomorfismo (GREENWOOD *et al*, 2002). A nova prática é justificada com base nos benefícios que ela pode trazer. No momento em que estas novas práticas se mostram efetivas, elas são difundidas no campo, amplamente adotadas e institucionalizadas (HARDY; MAGUIRE, 2008).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A teoria institucional privilegia estudos que buscam explicar a mudança e persistência de instituições. No contexto de mudança um tema que tem atraído a atenção de pesquisadores é o empreendedorismo institucional, que tem como elemento relevante o ator social que age intencionalmente com o intuito de modificar ou criar instituições.

O tema, por ser recente na literatura, oferece espaço para discussão. Questões sobre como os atores utilizam estratégias para persuadir outros a adotarem novas práticas e as condições que possibilitam a mudança institucional estão no centro de análise institucional.

A posição ocupada por um ator em um campo é contraditória ao afirmar que ela pode auxiliar no entendimento da inovação no campo. Granovetter (1983), por exemplo, é freqüentemente utilizado quando os pesquisadores buscam explicações para a inovação trazida por atores periféricos, afirmando que os laços fracos são responsáveis por dar ao empreendedor maior capital social. Por outro lado, Greenwood e Suddaby (2006) afirmam que a posição central, especialmente em campos maduros, pode facilitar a inovação em tais campos em função do acesso que o ator pode ter a outras formas de pensar que estão disponíveis em outros campos as quais podem trazer *insights* para esses atores centrais. Outra forma de explicar a inovação em campos maduros está relacionada com a capacidade de o

empreendedor visualizar as diversas lógicas existentes no campo. Tal capacidade está pautada com os esquemas interpretativos de tais atores e de sua capacidade de reflexão a respeito de sua própria condição. Dito de outra forma, a imersão dos atores em um campo não significa a super socialização nem ação totalmente livre de amarras.

O empreendedor institucional pode depender de gatilhos que são estímulos presentes em campos. Tais estímulos podem ser decorrentes tanto de tensões e contradições presentes em um campo, quanto da falta de elementos institucionalizados em determinados campos (emergentes).

Embora os processos institucionais pareçam estáveis, esta suposta estabilidade é mal interpretada, pois as práticas institucionalizadas são passíveis de interpretações que geram conflitos entre os atores. Além disso, a estruturação de um campo, com a reprodução das práticas vigentes não pressupõe a perfeita reprodução (HOLM, 1995). Nesse sentido, as instituições não são homogêneas ou completas. Elas não possuem comportamentos absolutamente padronizados, pois há conflitos entre as instituições, novos membros com diferentes histórias são introduzidos nos campos, alguns membros tem acesso a outros campos e alguns indivíduos usam a contradição para refletir e criticar os limites do arranjo institucional presente para inspirar novas idéias. As incertezas ou crises no campo geram instabilidade e isso pode ser interpretado pelo empreendedor institucional, que conscientemente propõe uma nova forma de ação. Esta última é teorizada e justificada para então ser difundida e posteriormente institucionalizada. O processo de teorização é o mecanismo por meio do qual a nova prática é especificada e justificada. A eficácia de tal ação permite que o empreendedor institucional justifique o seu uso e sua difusão no campo organizacional.

Por se tratar de um tema recente, estudos empíricos podem contribuir para uma melhor compreensão do tema. O paradoxo da imersão e as condições do campo já vêm recebendo atenção dos pesquisadores. No entanto, inovações em campos maduros e em crise, podem representar valiosa oportunidade de testar os mecanismos de teorização e difusão aqui tratados.

REFERÊNCIAS

- AUGUSTO, P. O. M. **Diversidade organizacional e novo institucionalismo: proposta de um modelo conceitual**. 2006. 149 f. Tese de Doutorado. Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas.
- BATTILANA, J.; LECA, B.; BOXENBAUM, E. How actors change institutions: towards a theory of institutional entrepreneurship. **The academy of management annals**, v. 3, n. 1, p. 65-107, 2009.
- BECKERT, J. Agency, entrepreneurs, and institutional change: the role of strategic choice and institutionalized practices in organizations. **Organizations Studies**, v. 20, n. 5, p. 777-799, 1999.
- BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. A construção social da realidade. 6 ed. Petrópolis: Vozes, 1985.
- BOXENBAUM, E.; BATTILANA, J. Importation as innovation: Transposing managerial practices across fields. **Strategic Organization**. v. 3, n. 4, p. 1-29, 2005.
- BRUNSTEIN, J.; RODRIGUES, A. L.; KIRSCHBAUM, C. Empreendedorismo institucional e inovação social: a ação da ONG 'Ação Educativa' no campo educacional da cidade de São Paulo. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS (ENEO), 5., 2008, Belo Horizonte (MG). **Anais...** Belo Horizonte: Anpad, 2008.
- CLEMENS, E. S.; COOK, J. M. Politics and institutionalism: explaining durability and change. **Annual Review of Sociology**. v. 25, n. 1, p. 441-466, 1999.
- DIMAGGIO, P. J. Constructing an organizational field as a professional project: US Art Museums, 1920-1940. In: POWELL, W. W.; DIMAGGIO, P. J. **The New Institutionalism in Organizational Analysis**. London: University of Chicago Press, 1991.
- DIMAGGIO, P. J. Interest and agency in institutional theory. In: ZUCKER, L. (Ed.) **Institutional Patterns and Organizations**. Cambridge, MA: Ballinger, 1988.
- DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. A Gaiola de Ferro Revisada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 45, n. 2, p. 74-89, Abr./Jun. 2005.
- DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. **American Sociological Review**. v. 48, p. 147-160, Abr. 1983.

EISENSTADT, S.N. Cultural orientations, institutional entrepreneurs and social change: Comparative analyses of traditional civilizations. **American Journal of Sociology**. v. 85, p. 840-869, 1980.

FLIGSTEIN, N. Social skill and institutional theory. **American Behavioral Scientist**. v. 40, n. 4, p. 397-405, 1997.

FLIGSTEIN, N. **The architecture of markets: an Economic Sociology of 21st Century Capitalist Societies**. Princetonton: Princetonton University Press, 2001.

GIDDENS, A. **A Constituição da sociedade**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

GONÇALVES, S. A. Formação e dinâmica em campos organizacionais: um estudo exploratório em IES privadas de Curitiba/PR. 2006. **Tese de doutoramento em Administração**. Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.

GRANOVETTER, M. The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. **Sociological Theory**. v. 1, p. 201-233, 1983.

GREENWOOD, R.; HININGS, C.R. Understanding radical organizational change: Bringing together the old and the new institutionalism. **Academy of Management Review**. v. 21, p. 1022-1054, 1996.

GREENWOOD, R.; HININGS, C.R. Understanding strategic change: the contribution of archetypes. **Academy of Management Journal**. v. 36, n. 5, p. 1052-1081, 1993.

GREENWOOD, R.; SUDDABY, R. Institutional entrepreneurship in mature fields: the big five accounting firms. **Academy of Management Journal**. v. 49, n. 1, p. 27-48, 2006.

GREENWOOD, R.; SUDDABY, R.; HININGS, C. R. Theorizing change: the role of professional associations in the transformations of institutionalized fields. **Academy of Management Journal**. v. 45, n.1, p. 58-80, 2002.

GUARIDO FILHO, E. R. A construção da Teoria Institucional nos Estudos Organizacionais no Brasil: O período 1993-2007. 2008. 316 f. Tese (Doutorado em Administração) Universidade Federal do Paraná, Curitiba-PR.

HAGEN, E. E. O Processo de mudança. In: DURAN, J. C. G. **Sociologia do desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1967.

HANSEN, M. T. The Search-Transfer Problem: The Role of Weak Ties in Sharing Knowledge across Organization Subunits. **Administrative Science Quarterly**. v. 44, n. 1, p. 82-111, 1999.

HARDY, C.; MAGUIRE, S. Institutional Entrepreneurship. In: GREENWOOD, R.; OLIVER, C.; SAHLIN, K.; SUDDABY, R. (Orgs.). **Handbook of Organizational Institutionalism**. London: Sage, 2008.

HOLM, P. The dynamics of institutionalization: transformation processes in Norwegian fisheries. **Administrative Science Quarterly**. v. 40, n. 3, p. 398-422, 1995.

KIRKPATRICK I.; ACKROYD S. Arquetype Theory and Changing Professional Organization: A Critique and Alternative. **Organization Articles**. v. 10, n. 4, p. 731-750, 2003.

LAWRENCE, T. B.; HARDY, C.; PHILLIPS, N. Institutional effects of interorganizational collaboration: The emergence of proto-institutions. **Academy of Management Journal**. v. 45, p. 281-290, 2002.

LECA B.; BATTILIANA J; BOXENBAUM, E. Agency and Institutions: A Review of Institutional Entrepreneurship. **HBS Working Paper**. n. 08-096, 2008.

LECA, B.; NACCACHE, P. A Critical Realist Approach to Institutional Entrepreneurship. **Organization**. London: Sage. v. 13, n. 5, p. 627-651, 2006.

MACHADO-DA-SILVA, C. L.; FONSECA, V. S. da; CRUBELLATE, J. M. Estrutura, agência e interpretação: elementos para uma abordagem recursiva do processo de institucionalização. **Revista de Administração Contemporânea**, 1.^a ed. esp., v. 9, p. 09-39, 2005.

MACHADO-DA-SILVA, C. L.; GUARIDO FILHO, E. R.; ROSSONI, L; Campos organizacionais: seis diferentes leituras e a perspectiva de estruturação. **Revista de Administração Contemporânea**, ed. esp., v. 10, p. 159-196, 2006.

MACHADO-DA-SILVA, C. VASCONCELOS, F. C; Texto de apresentação do Fórum A Teoria Institucional em Um Contexto Brasileiro: Dinâmicas de Inovação e Imitação. In **Revista de Administração de Empresas - eletrônica**. v. 4, n.1, art. 4, jan/jul. 2005.

McCLELLAND, D. C. **A Sociedade Competitiva: Realização e Progresso Social**. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1972.

MEYER, J. W. E ROWAN, B. Institutionalized organizations: formal structure as myths and ceremony. In: POWELL, W. W. e DIMAGGIO, P. J. **The new institutionalism in organizational analysis**. London: University of Chicago Press, p. 41-62, 1991.

OLIVER, C. The Antecedents of Deinstitutionalization. **Organization Studies**. v. 13, n. 4, p. 563-588, 1992.

PALMER, D; BIGGART, N; DICK, B. Is the new institucionalism a theory? In; GREENWOOD, et al. **The Sage handbook of organizational institutionalism**. Los Angeles: Sage, 2008.

PETERS, G. M. **Percursos na teoria das práticas sociais**: Anthony Giddens e Pierre Bourdieu. 2006. Dissertação (Programa de Mestrado em Sociologia). Universidade de Brasília. Brasília, DF, Brasil.

PFEFFER, J; SALANCIK, G. **The external control of organizations**. New York. Harper and Row. 1978.

RAO, H. Caveat emptor: the construction of nonprofit consumer watchdog organizations. **American Journal of Sociology**. v. 103, n. 4, p. 912-961, 1998.

SCHUMPETER, J. A. **Teoria do desenvolvimento econômico**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1984.

SCOTT, W. R. Conceptualizing Organizational Fields: linking organizations and societal systems. In: DERLIEN, Hans-Ulrich; GERHARDT, Uta; SCHARPF, Fritz W. **Systems Rationality and Partial Interests**. Baden: Nomos, 1994.

SCOTT, W. R. **Institutions and Organizations**. 2. ed. Thousand Oaks: Sage, 2001.

SCOTT, W. R. **Institutions and Organizations: Ideas and Interests**. 3. ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 2008.

SCOTT, W. R. MEYER, J.W. The organization of societal sectors: propositions and early evidence. In: POWELL, W. W.; DiMAGGIO, P. J. (eds.). **The new institutionalism in organizational analysis**. Chicago: University of Chicago Press, 1991. p. 108-140.

SCOTT, W. R. REUF, M.; MENDEL, P.J.; CARONNA, C. **Institutional change and health care organizations**. Chicago: University of Chicago Press, 2000.

SCOTT, W. R. The adolescence of institutional theory. **Administrative Science Quarterly**, v. 32, p. 493-511, 1987.

SELZNICK, P. **A Liderança na Administração**: uma interpretação sociológica. Rio de Janeiro: FGV, 1971.

SEO, M. G.; CREED, W.E.D. Institutional contradictions, praxis, and institutional change: a dialectical perspective. **Academy of Management Review**. v. 27, n. 2, p. 222-247, 2002.

SUCHMAN, M. Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. **Academy of Management Review**. v. 20, n. 3, p. 571-610, 1995.

SUDDABY, R; GREENWOOD, R. Rhetorical strategies of legitimacy. **Administrative Science Quarterly**. v. 50, n. 1, p. 35-67, 2005.

TOLBERT, P. S.; ZUCKER, L. G. Institutional sources of change in the formal structure organizations: the diffusion of civil service reform, 1980-1935. **Administrative Science Quarterly**, v. 28, p. 22-39, 1983.

VAN DE VEN, A. H.; HARGRAVE, T.J. Social technical and institutional change: a literature review and synthesis. In.: POOLE, M.S.; VAN DE VEN, A. H. **Handbook of Organizational Change and Innovation**. Oxford University Press, 2006. p. 259-303.

WEBER, M. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. Porto Alegre: Martin Claret, 2004.

NOTAS

(1) Doutoranda em Administração pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), Mestre em Administração pela Universidade Positivo (UP), Graduada em Ciências Farmacêuticas pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Atualmente é bolsista de pesquisa pela CAPES. E-mail para contato: marystela.baratter@gmail.com

(2) Professora do Departamento de Contabilidade da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). Graduação em Ciências Contábeis pela PUCPR, especialização em Contabilidade e Finanças pela UFPR, mestrado em Administração pela PUCPR. Atualmente cursa doutorado em Administração na Universidade Positivo. E-mail para contato: jmferreira@uepg.br

(3) Professora do Departamento de Contabilidade da UFPR e Universidade Positivo. Doutoranda em Administração pela Universidade Positivo, Mestrado em Controladoria e Contabilidade pela Universidade de São Paulo - USP (2004). Graduada em Ciências Econômicas pela Universidade Federal de Viçosa. E-mail para contato: mayla@ufpr.br