



RELISE

TRANSIÇÃO PARA A SUSTENTABILIDADE E A RELAÇÃO COM A TEORIA INSTITUCIONAL¹

TRANSITION TO SUSTAINABILITY AND THE RELATIONSHIP WITH INSTITUTIONAL THEORY

Emanuelly Comoretto Machado²

Simone Alves Pacheco de Campos³

Gilnei Luiz de Moura⁴

RESUMO

Este ensaio teórico tem como objetivo demonstrar como a Teoria Institucional pode se aproximar da abordagem teórica de transição para a sustentabilidade sob a perspectiva multi-nível. Tal discussão reflete sobre a premissa de que com a construção de uma rede de interações sociais direcionada à transição para a sustentabilidade, o processo de institucionalização de novas e transformadoras práticas sustentáveis por parte de diferentes atores sociais, dentro do seu campo institucional, conduz a uma maior adequação às mudanças solicitadas para a construção de uma nova estrutura de atuação. Destaca-se como contribuição que o processo de institucionalização da mudança efetiva sustentável, aqui tratada como transição para a sustentabilidade, ocorre no nível meso (regime sócotécnico e campo institucional), influenciados pelo nível macro (paisagem e ambiente) e influenciando o nível micro (nicho e estrutura interna da organização). Logo, a presente discussão apresenta contribuição para os estudos sobre as temáticas, pois no Brasil estes ainda são raros.

Palavras-chave: transição para a sustentabilidade, teoria institucional, perspectiva multi-nível.

¹ Recebido em 29/04/2021. Aprovado em 06/05/2021.

² Universidade Federal de Santa Maria. machadoemanuely@gmail.com

³ Universidade Federal de Santa Maria. simone.campos@ufsm.br

⁴ Universidade Federal de Santa Maria. mr.gmoura@ufsm.br



RELISE

6

ABSTRACT

This theoretical essay aims to demonstrate how Institutional Theory can approach the theoretical approach of transition to sustainability from a multi-level perspective. This discussion reflects on the premise that with the construction of a network of social interactions aimed at the transition to sustainability, the process of institutionalizing new and transforming sustainable practices on the part of different social actors, within their institutional field, leads to a greater adequacy to the changes requested to build a new operating structure. It is noteworthy as a contribution that the process of institutionalization of effective sustainable change, treated here as a transition to sustainability, occurs at the meso level (socio-technical regime and institutional field), influenced by the macro level (landscape and environment) and influencing the micro level (niche and internal structure of the organization). Therefore, this discussion presents a contribution to studies on the themes, as in Brazil these are still rare.

Keywords: transition to sustainability, institutional theory, multi-level perspective.

INTRODUÇÃO

Em meio às discussões sobre os problemas ambientais contemporâneos, tais como mudanças climáticas, perda da biodiversidade e esgotamento de recursos (GEELS, 2011), as organizações desempenham um papel fundamental. Juntamente com outros atores, podem se envolver na construção de maior responsabilidade à medida que reestrutura suas ações voltadas para uma mudança estrutural profunda e de longo prazo, com vistas a contribuir de modo mais efetivo para um futuro sustentável. Aqui, direciona-se para o entendimento que as atuais práticas de sustentabilidade das organizações, em geral, foram institucionalizadas de forma mecanizada, de tal modo que não representa uma preocupação real por parte dessas organizações, mas sim um meio para se manterem legítimas dentro do seu campo.

Nesse sentido, a busca por transformar e reestruturar sistemas e práticas já existentes, dentro do seu campo institucional, perpassa pelo caminho da abordagem teórica de transição para a sustentabilidade que considera a



RELISE

7

influência direta sobre toda a sociedade. Ressalta-se que nesse ensaio não será utilizado o conceito de inovação, mas sim de transição. A diferença estaria que os estudos de inovação explicam como as organizações junto com suas áreas de pesquisa e inovação fornecem novos produtos, processos e serviços para melhorar o bem-estar humano. No entanto, eles não conseguem captar como o sistema social reage à inovação tecnológica, logo, existe a necessidade de ampliar a análise. Há uma necessidade de mudar o foco de simplesmente promover tecnologias mais limpas para explorar como inovar sistemas inteiros de consumo e produção (PONTONI; BRUSCHI, 2018).

Já a transição envolve mudanças de longo alcance em diferentes dimensões ao longo de períodos de tempo consideráveis, até mesmo décadas: tecnológica, material, organizacional, institucional, política, econômica e sociocultural. As transições também envolvem uma ampla gama de atores. Durante esse período, surgem novos produtos, serviços, modelos de negócios e organizações, em parte complementando e substituindo parcialmente os já existentes. As estruturas tecnológicas e institucionais mudam fundamentalmente, assim como as percepções dos consumidores sobre o que constitui um determinado serviço ou tecnologia (PONTONI; BRUSCHI, 2018).

Assim denominamos essas mudanças sistêmicas de transições sóciotécnicas (ELZEN et al., 2004; GEELS, 2004) que seriam um conjunto de processos que levam a uma mudança fundamental nos sistemas sóciotécnicos (GEELS; SCHOT, 2007). Tais transições sóciotécnicas diferem das inovações tecnológicas, na medida em que incluem mudanças nas práticas do usuário e estruturas institucionais (reguladoras e culturais), além da dimensão tecnológica (PONTONI; BRUSCHI, 2018).

Após algumas elucidações, destaca-se que a presente discussão terá como base a perspectiva multi-nível (PMN) que de acordo com Geels (2011) é um processo não linear que resulta da interação do desenvolvimento de três



RELISE

8

níveis analíticos: Micro (nichos: local para inovações radicais); meso (regimes sociotécnicos para práticas estabelecidas e normas associadas que estabilizam sistemas existentes); e macro (cenário sóciotécnico exógeno: influencia o nicho e a dinâmica de regimes sociotécnicos) (GEELS, 2002; 2005).

Logo, feitas as elucidações sobre a abordagem da transição para a sustentabilidade e a necessidade de transformação da atuação por parte das organizações, entende-se que deve haver um maior aprofundamento teórico. Para tanto, optou-se por discutir o processo de institucionalização referente à Teoria Institucional, e em como esse pode ser visualizado no sentido de contribuir com essa abordagem emergente.

Parte-se então da concepção de que o processo de institucionalização está relacionado com a adaptação de determinada organização ao contexto do seu campo, isto é, de acordo com DiMaggio e Powell (2005) organizações em certos campos se transformam a fim de se tornarem mais parecidas com organizações de seu tipo. Isto ocorre, pela necessidade de busca de reestruturação para novas ações no contexto político em que se atua (DACIN, GOODSTEIN; SCOTT, 2002). Logo, essa necessidade de adaptação ao meio faz com que as organizações sofram processos de mudança isomórficos, a fim de garantir a aprovação social (legitimidade), que fornece benefícios de sobrevivência (GREENWOOD et al., 2008). Ainda, de mesmo modo que na abordagem PMN têm-se níveis de análise, na teoria institucional o processo de institucionalização também pode ocorrer em múltiplos níveis (estrutura interna da organização, campo organizacional e contexto institucional) (MEYER; ROWAN, 1977; SCOTT, 2004).

Levando em consideração esses apontamentos, para o desenvolvimento desse estudo, e considerando as interações exigidas de um conjunto de atores em determinado campo de atuação, assume-se como foco da presente discussão as organizações empresariais, as quais necessitam



RELISE

9

assumir novas práticas que realmente sejam sustentáveis e que contribuam com o desenvolvimento de toda a sociedade. Portanto, argumenta-se que, as organizações empresariais, dentro de seu campo institucional, podem modificar as interações sociais provenientes de sua rede de influências. Parte-se então da premissa de que com a construção de uma rede de interações sociais direcionada à transição para a sustentabilidade, o processo de institucionalização de novas e transformadoras práticas sustentáveis por parte de diferentes atores sociais conduz a uma maior adequação às mudanças solicitadas para a construção de uma nova estrutura de atuação. Assim, conforme esclarecem Kemp e Rotmans (2010), o processo de gestão de transição alcançaria o seu estágio final, a institucionalização da mudança implementada.

Assim, o objetivo do presente ensaio teórico é demonstrar como a Teoria Institucional pode se aproximar da abordagem teórica de transição para a sustentabilidade sob a perspectiva multi-nível. Com isso, identifica-se o potencial contributivo da discussão, entendendo que se busca melhor caracterizar uma convergência entre as visões analisadas. Tal estudo se caracteriza como ensaio teórico, pois não se restringe a analisar o que a literatura versa sobre o assunto, mas configura-se como uma escrita reflexiva que busca estabelecer relações, convergir pensamentos e propor questionamentos que enriquecem o debate do assunto (MENEGETTI, 2011).

Considerando que as temáticas selecionadas para a construção deste estudo possuem considerável amplitude, entende-se que a utilização do ensaio teórico busca contribuir com uma visão mais clara e efetiva sobre tais discussões. Assim, para melhor compreensão da relação teórica proposta, o artigo possui, além dessa introdução, as seguintes seções: a compreensão da teoria institucional como base para a transição para a sustentabilidade, a perspectiva multi-nível dentro dos movimentos de transição para a



RELISE

10

sustentabilidade e a aproximação teórica entre a abordagem da teoria institucional e a perspectiva multi-nível. Além disso, como forma de reflexão sobre essas discussões são apresentadas as considerações finais.

ABORDANDO A TEORIA INSTITUCIONAL COMO BASE PARA A TRANSIÇÃO PARA A SUSTENTABILIDADE

A Teoria Institucional é considerada como uma abordagem dominante dentro dos estudos de compreensão das organizações (GREENWOOD et al., 2008). Tal predominância de estudos se deve ao fato de que o processo de institucionalização pode ser aplicado em diferentes perspectivas para explicar determinados fenômenos organizacionais. Ainda, de acordo com Greenwood et al., (2008), a TI tem a capacidade de interagir com diversas teorias o que constitui o seu ponto forte.

Outra vantagem é a sua rejeição de aceitar a realidade superficial, para penetrar as camadas sociais e políticas. A teoria institucional tem a importante capacidade de estimular diversos tipos de contextualização: regulatória, histórica, política, cognitiva e social. Conforme explicam Meyer e Rowan (1977), no artigo que foi um marco para a perspectiva institucional, *“Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony”*, a institucionalização envolve os processos pelos quais os processos sociais, obrigações, ou as realidades passam a assumir um status de regra no pensamento e nas ações sociais.

Além da obra de Meyer e Rowan (1977), podem ser citadas outras obras que também compõem a base conceitual do institucionalismo organizacional moderno, são elas: Zucker (1977), Meyer e Rowan (1983), DiMaggio e Powell (1983), Tolbert e Zucker (1983) e Meyer e Scott (1983). A partir desses estudos outros trabalhos seguiram suas diretrizes e definiram o curso da teoria por três décadas. Greenwood et al (2008) identificam três períodos da TI e as principais



RELISE

11

contribuições de cada momento, tais momentos foram definidos por eles como: Os fundamentos (1977-1983); Os primeiros anos (1983-1991); e, por último, Expandindo Horizontes (1991-2007).

O primeiro período, os fundamentos, consistiu em importantes explicações sobre as definições de instituição, contexto institucional, institucionalização e isomorfismo (MEYER; ROWAN, 1977; ZUCKER, 1977; HANNAN; FREEMAN, 1977; MEYER; ROWAN, 1983, DIMAGGIO; POWELL, 1983; MEYER; SCOTT, 1983; TOLBERT; ZUCKER, 1987).

O segundo período, os primeiros anos, foi destinado aos estudos processuais, pesquisando as práticas racionais das organizações na consecução de legitimidade. Também, nesse mesmo período, foram abordados temas sobre a convergência de práticas racionais nas organizações, consequências do comportamento institucional, pesquisas internacionais, nas quais são testados diversos valores culturais resultantes de diferentes comportamentos organizacionais. E, por fim, estudos focados nos meios de transmissão, explicando a forma como as ideias são transmitidas através das organizações (TOLBERT; ZUCKER, 1983; PFEFFER; COHEN, 1984; TOLBERT, 1985; BARON ET AL., 1986; EISENHARDT, 1988; SHEETS; TING, 1988; POWELL, 1991).

Finalmente, o terceiro período, expandindo horizontes, foi rico em teorização institucional, centrando-se no isomorfismo como fenômeno complexo, identidade organizacional, legitimidade, empreendimento institucional e mudança. Incorporação da perspectiva institucional em comparação com outras abordagens, em diversas publicações. No estudo do isomorfismo foram desenvolvidas abordagens para explicar a receptividade das organizações a pressões institucionais (contexto, fatores intraorganizacionais, identidade organizacional) (FRIEDLAND; ALFORD, 1991; LEBLEBICI ET AL., 1991; ELSBACH; KRAMER, 1996; DAFT, 1997; LABIANCA ET AL., 2001; KOSTOVA;



RELISE

12

ROTH, 2002). Na visão de Greenwood et al., (2008), os temas processo de institucionalização, legitimidade, isomorfismo, conformidade, *decoupling* e campos organizacionais constituem os fundamentos da teoria institucional.

Neste ensejo, entende-se o processo de institucionalização como ações que tornam-se habituais por tipos específicos de atores (BERGER; LUCKMAN, 1967). Logo, as ações habituais seriam comportamentos que se desenvolveram empiricamente e foram adotados por um ator ou grupo para resolver problemas decorrentes, sendo evocados sem demandar grandes esforços de tomada de decisão. As tipificações estariam ligadas aos comportamentos habituais na medida em que desenvolve definições compartilhadas ou significados interligados com esses comportamentos, acarretando classificações ou categorias. Dessa forma, os significados atribuídos à ação tornada habitual se tornaram independentes dos indivíduos que desempenharam a ação. Esse processo de generalização do significado de uma ação foi denominado como objetificação e foi identificado como um dos componentes-chave do processo de institucionalização (ZUCKER, 1977; TOLBERT; ZUCKER, 1999).

Tolbert e Zucker (1999) identificaram então, que o processo de institucionalização perpassa, pelo menos, dois processos sequenciais: a habitualização (desenvolvimento de comportamentos padronizados para a solução de problemas e a associação desses problemas a objetivos particulares) e a objetificação (desenvolvimento de significados gerais socialmente compartilhados ligados a esses comportamentos). Além desses dois processos, as autoras ainda adicionaram um aspecto adicional à institucionalização, a qual foi denominada de sedimentação, que consiste no grau de exterioridade que a ação assume, isto é, quando o arranjo estrutural é propagado de forma completa por todo grupo de atores, que seriam potenciais adotantes. Neste processo ocorre a perpetuação de estruturas por um grande período. Este estágio de total institucionalização da nova estrutura depende dos efeitos conjuntos da baixa



RELISE

13

resistência dos grupos de oposição, da promoção e do apoio cultural contínuo dos defensores e ainda de uma correlação positiva com resultados desejados. O processo contrário a este é a desinstitucionalização, que requer grande mudança no ambiente. Este conjunto de processos sequenciais - habitualização, objetificação e sedimentação, sugere variabilidade nos níveis de institucionalização, implicando, deste modo, que alguns padrões de comportamento social estão mais sujeitos do que outros à avaliação crítica, modificação e mesmo a eliminação (TOLBERT; ZUCKER, 1999).

Esse último processo de sedimentação seria então quando a organização atingiria seu estágio máximo de institucionalização (TOLBERT; ZUCKER, 1999). Nesse estágio, as organizações já institucionalizadas seriam as propagadoras da legitimidade dentro do seu campo. Desse modo, entende-se por legitimidade a condição que reflete o alinhamento cultural, suporte normativo ou consonância com regras e leis relevantes (SCOTT, 1995). Meyer e Rowan (1977) já salientavam que nas sociedades modernas, as organizações formais emergem de contextos altamente institucionalizados, nos quais as estruturas formais das organizações se encontram profundamente engrenadas com a realidade social e são influenciadas “pela opinião pública, partes interessadas, pelo conhecimento legitimado através do sistema educacional, pelo prestígio social, pelas leis e pelas noções de prudência e negligência usadas nos tribunais” (MEYER; ROWAN, 1977, p. 5). Os elementos da estrutura formal são manifestações de regras institucionais que funcionam como mitos altamente racionalizados, obrigatórios em certas organizações e situações. Dessa forma, as estruturas formais de muitas organizações refletem dramaticamente os mitos de seus ambientes institucionais, sendo levadas a incorporar práticas e procedimentos definidos no trabalho organizacional e institucionalizados na sociedade, o que permite incrementar sua legitimidade.



RELISE

14

A fim de garantir legitimidade (aprovação social) as organizações tornam-se isomórficas em meio ao seu contexto institucional (GREENWOOD et al., 2008). Logo, a definição de isomorfismo seria de um processo de restrição que força uma unidade em uma população a se assemelhar a outras unidades, que enfrentam o mesmo conjunto de condições ambientais (DIMAGGIO; POWELL, 1983). Powell e DiMaggio (1983) descrevem três tipos de isomorfismo institucional: coercitivo, mimético e normativo. O primeiro resulta de pressões formais e informais (sentidos como a força, a persuasão, o convite a se juntar) exercidas por outras organizações das quais as organizações dependem e por expectativas culturais da sociedade. Fatores como ambiente legal, estados racionalizadores e outras grandes organizações racionais são apontados como fontes de pressão. As organizações se modelam, refletindo outras organizações, de forma não intencional – por meio de transferência ou rotatividade de empregados – ou explicitamente – por meio de firmas de consultoria, organizações e associações industriais. A última fonte de mudança organizacional isomórfica é normativa e decorre principalmente da profissionalização. A legitimação de uma base cognitiva produzida por especialistas universitários e o crescimento e a elaboração de redes profissionais – que atravessam as organizações e em torno das quais novos modelos se difundem com rapidez – são duas fontes importantes de isomorfismo normativo.

Cabe ressaltar que o isomorfismo é propiciado pela difusão de ideias, práticas e pela estrutura organizacional (DIMAGGIO; POWELL, 1983). Dessa forma, o isomorfismo pode ser resultado da conformidade dentro das organizações profundamente institucionalizadas (MEYER; ROWAN, 1977), visto que, a conformidade surge da concordância com os mitos racionais sobre o que constitui uma organização apropriada (BOXENBAUM; JONSSON, 2008). De modo oposto, o *decoupling* representaria a dissociação ou desconexão entre a



RELISE

prática organizacional e as políticas e normas, onde a primeira é determinada por critérios de eficiência em contraste com os resultados da pressão institucional para conformidade.

Embora não seja muito enfatizado, a construção da teoria neo-institucional perpassa pelo conceito de campo (SCOTT, 1991). Por campo organizacional entendemos 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 (DIMAGGIO; POWELL, 1983). Os campos existem somente na medida em que puderem ser definidos institucionalmente. O processo de definição ou “estruturação” institucional consiste em quatro elementos: um aumento na amplitude da interação entre as organizações no campo; o surgimento de estruturas de dominação e padrões de coalizões interorganizacionais claramente definidos; um aumento na carga de informação com a qual as organizações dentro de um campo devem lidar; e o desenvolvimento de uma conscientização mútua entre os participantes de um grupo de organizações de que estão envolvidos em um negócio comum (DIMAGGIO, 1982). É importante destacar que a ideia de campo não se limita a uma discussão determinada geograficamente, mas a partir do estabelecimento de fronteiras culturais, políticas e sociais possíveis (SCOTT, 1994).

Ainda, destaca-se que a teoria institucional compreende a possibilidade de mudança, enquanto uma alteração de padrões e regras para assegurar conformidades e reduzir riscos e incertezas. A partir disso, entende-se que a mudança pode surgir nas estruturas internas de uma organização e se espalhar para as demais estruturas do campo (BECKERT, 1999). Tal constatação se alinha diretamente com o que se apresenta, em meio a uma discussão sobre a transição para a sustentabilidade, que pode ocorrer em múltiplos níveis. Dessa



RELISE

forma, para um maior esclarecimento, o próximo tópico irá abordar as discussões sobre a transição para a sustentabilidade em uma perspectiva multi-nível.

A PERSPECTIVA MULTI-NÍVEL DENTRO DOS MOVIMENTOS DE TRANSIÇÃO PARA A SUSTENTABILIDADE

A partir dos entendimentos teóricos apresentados até então, torna-se possível realizar a aproximação entre a abordagem da transição para a sustentabilidade sob a perspectiva multi-nível, visto que, tal ideia é viável uma vez que em meio a um movimento de transformação para a construção de uma sociedade voltada para uma prática coletiva e preocupada com seus impactos, novas configurações podem ser criadas com vistas à mudança de estruturas organizacionais já instituídas. Deste modo, na busca por práticas mais sustentáveis a atuação de multi atores e a interação entre os níveis da sociedade se mostra necessária para contribuir com um novo contexto.

Apesar dessa noção, Geels (2010) indica que as transições que podem contribuir para um contexto de sustentabilidade não ocorrem tão facilmente, uma vez que envolvem sistemas de alto impacto na sociedade. Ressalta-se que a transição caracteriza-se como o deslocamento de um equilíbrio dinâmico inicial para um novo paradigma, envolvendo inovações em dimensões técnicas e socioculturais (KEMP; ROTMANS, 2010). A transição para a inovação ambiental ocorre em longo prazo, com perspectiva multi dimensional, por meio de transformações fundamentais em processos a partir da mudança tecnológica que induz a transformação da sociedade, visando atender a mudanças nas preferências, na estrutura social e nas instituições vigentes através de modelos de produção e consumo mais sustentáveis (MARKAD et al., 2012; SAFARZYNSKA et al., 2012). Uma reestruturação ecológica de padrões de consumo e produção não necessita somente da substituição de velhas tecnologias por outras melhores, mas sim de uma mudança radical nos regimes



RELISE

tecnológicos, incluindo uma mudança nos padrões de consumo, regulação e artefatos (HOOGMA et al., 2010).

Em meio a esse contexto, ressalta-se que a transição sóciotécnica ou transição para a sustentabilidade implicou não somente o uso de novas tecnologias (transição tecnológica), mas a alteração de mercados, práticas, políticas e culturas. Portanto, a transição para a sustentabilidade pode ser entendida como uma nova visão para a solução de problemas e preocupações da sociedade, numa perspectiva multi-nível e complexa (GEELS, 2010). As reconfigurações sóciotécnicas levam ao entendimento de que o todo é resultado do trabalho das partes gerando um novo contexto. Neste ensejo, a perspectiva multi-nível (PMN) se destaca por abarcar ações realizadas por atores diferentes em busca de novos arranjos sóciotécnicos e que impactam a sociedade. O processo de transição contribui para a criação de novos contextos e por isso pode alterar o regime utilizado. Colaborando com esse pensamento, Geels (2002) afirma que a cada nível de transição, seja ele micro, meso ou macro, as configurações sóciotécnicas sinalizam para os regimes reais dentro de um determinado contexto de transição e estas mudanças que ocorrem com a inserção de inovações nas relações, pode ser compreendida pela sociedade.

Conforme já citado, Geels (2011) vê as transições como processos não lineares que resultam da interação de desenvolvimentos em três níveis analíticos: o nível de nicho (micro), onde surgem as inovações radicais; o nível meso, dos regimes sociotécnicos; e o nível macro, dos ambientes e das mudanças estruturais da sociedade como um todo. Dentro desses níveis, considera-se que o regime sóciotécnico dessa perspectiva seria a ligação entre os níveis macro (ambiente, paisagem) e o nível micro (nichos). Os nichos podem ser definidos como domínios locais no qual as tecnologias novas e não padronizadas são utilizadas (KEMP; ROTMANS, 2010), e em termos de indivíduos, que carregam consigo as regras (agentes) e suas interações. Esses



RELISE

18

indivíduos podem aprender ou desenvolver novas regras, podendo ser importantes fontes para a mudança tecnológica e social. No entanto, os hábitos e as rotinas desenvolvidas também nesse nível podem se configurar como barreiras à inovação no nível meso, levando à inércia e causando o *lock-in* de certas soluções tecnológicas (SAFARZYNSKA et al., 2012).

Já o nível meso é constituído por regimes sociotécnicos que criam estabilidade, visto que, ocorrem em diferentes empresas, pesquisas e trabalhos em direções similares, o que resulta em trajetórias tecnológicas em nível setorial com mudanças incrementais para refinar tecnologias existentes em direções específicas e processos de *path dependence*. Porém, este nível exerce uma força estrutural sobre as alternativas de novidades surgidas nos nichos (BERKHOUT, 2002; GEELS, 2006; GEELS; KEMP, 2007; SMITH et al., 2010). Por fim, tem-se o nível macro, denominado como o nível do ambiente no qual as mudanças usualmente acontecem lentamente, como crescimento econômico, mudanças nos valores culturais e normativos, padrões demográficos, mudanças políticas, problemas ambientais e escassez de recursos, podendo exercer pressão no nível do regime e criar oportunidades para novas tecnologias nos nichos (GEELS, 2002; 2006; 2011; GEELS; SCHOT, 2007; SMITH et al., 2010).

A transição, nesse caso, ocorre quando há o alinhamento entre os três níveis: a) as inovações dos nichos desenvolvem uma dinâmica interna através de processos de aprendizagem, melhorias de preço e desempenho, e suporte de grupos de apoio; b) mudanças no nível do ambiente criam pressões no regime; e c) a desestabilização do regime cria janelas de oportunidades para as inovações dos nichos (GEELS; SCHOT, 2007; SCHOT; GEELS, 2008). A diferenciação entre nichos, regimes e ambiente ajuda a entender o processo de mudanças, como no caso das inovações radicais que geralmente ocorrem de fora dos regimes, pois os atores do regime estão presos a formas antigas de pensar e velhas tecnologias (KEMP; ROTMANS, 2010).



RELISE

19

Este tópico teve por objetivo apresentar a perspectiva multi-nível como uma construção de novas configurações sociotécnicas em meio as discussões da transição para a sustentabilidade. Destaca-se, nesse ensejo, que as organizações teriam papel fundamental em meio a essas mudanças dentro de seu campo institucional. Para que determinada organização possa contribuir com essa mudança, esta deve deixar de ignorar preocupações sociais e ambientais, que tem maior potencial de manter seu status quo, e levar em considerações o impacto negativo que gera sobre a sociedade (HERRMANN, 2004). Com isso, entende-se que com um processo de institucionalização as organizações podem sim contribuir com a transição para a sustentabilidade. Dessa forma, o próximo tópico apresentado nesse ensaio aborda as possíveis relações entre a Teoria Institucional e a transição para a sustentabilidade sob a perspectiva multi-nível.

A TEORIA INSTITUCIONAL E A TRANSIÇÃO PARA A SUSTENTABILIDADE

Entende-se, nesse estudo, que para que aconteça um processo de transição de sustentabilidade, se faz necessário um processo de institucionalização. Deste modo, para a aproximação dos temas aqui considerados, assume-se a partir de um mapa de possíveis atores que podem atuar no processo de construção de relações sociais em meio a um contexto de interações, as quais apresentam a estrutura de um campo organizacional de uma determinada organização (MARKARD; RAVEN; TRUFFER, 2012). Tal afirmação é necessária porque o campo organizacional surge como resultado de atividades de um grupo de diversos atores organizacionais e seguido de um processo de homogeneização (DIMAGGIO; POWELL, 2005). Logo, entende-se que ao institucionalizar práticas mais sustentáveis não se considera apenas a mudança na organização como um todo, mas que existe a necessidade de uma



RELISE

20

mudança mais profunda em vários sentidos com a construção de configurações sociotécnicas que levem a uma melhor dinâmica daquele conjunto de atores.

Nesse sentido, as mudanças podem ocorrer em diversos níveis conforme essas vertentes estudadas. De acordo com Meyer e Rowan (1983) e Scott (2004), os elementos institucionais podem operar em três níveis de análise, são eles: (i) nível da estrutura interna da organização que são compostas por diversos elementos institucionais, segundo ele, algumas regras, normas ou crenças sendo forjadas em interação contínua e outras sendo emprestadas de seus ambientes; (ii) nível do campo organizacional que focam no conjunto organizacional, isto é, organizações e seus parceiros de troca significativos; (iii) nível do contexto institucional que seriam as regras, normas e ideologias da sociedade. Esses níveis identificados na teoria institucional podem relacionar-se a perspectiva multi-nível da Geels (2011), conforme já exposto no item anterior.

Outros atores que trabalham o processo de institucionalização em níveis são Schultz e Wehmeir (2010) que indicam que a institucionalização de práticas responsáveis perpassa três fases, ou seja, níveis de institucionalização da responsabilidade empresarial, a qual se observada sobre o contexto de interação entre os atores e capacidade de agência empresarial, facilita a adequação e contribuição da empresa para o consumo sustentável. Segundo os autores, podem ser analisados os níveis: Micro (individual) que foca o indivíduo dentro da organização; Meso (organizacional) que foca as práticas organizacionais, o que envolve desde os valores, cultura, até interpretação interna; e, por fim, Macro (ambiental) que foca as interações organizacionais indicando a possibilidade de imitação entre as mesmas. No entanto, para esse trabalho, adotou-se a classificação de Meyer e Rowan (1983) e Scott (2004) devido à aproximação com a PMN (GEELS, 2011). Para um maior esclarecimento sobre os níveis de análise das temáticas pesquisadas e suas possíveis interações, apresenta-se o Quadro 1.



RELISE

Quadro 1 – Interação das vertentes pesquisadas

Níveis de Análise	T.I	PMN	Explicação
Micro	Estrutura Interna da Organização	Nicho	Nesse nível as mudanças e inovações ocorrem dentro da estrutura interna das organizações, aqui podem ocorrer inovações radicais.
Meso	Estrutura do Campo Institucional	Regimes sóciotécnicos	Nesse nível as mudanças ocorrem em diferentes organizações, pesquisas e trabalhos em direções similares.
Macro	Contexto Institucional	Paisagem	Nesse nível as mudanças ocorrem em contextos mais amplos em que as organizações geralmente são influenciadas por políticas, leis e pela sociedade, de modo geral.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Meyer e Rowan (1983) e Scott (2004) e Geels (2011).

Compreende-se, a partir desse quadro, que no nível micro tanto para a teoria institucional como para a perspectiva multi-nível o nível de análise se daria vinculado à estrutura interna da organização onde as mudanças ocorreriam por meio de alterações nas rotinas, processos, práticas organizacionais e as inovações seriam consideradas radicais. Essas mudanças internas ou em nichos podem ser influenciadas tanto pelos atores internos da organização como pelo campo institucional ou regimes sóciotécnicos. Já no nível meso o nível de análise compreenderia as organizações que são influenciadas ou que sofrem influências de outras organizações em direções similares, o que resulta em trajetórias parecidas e com mudanças incrementais dentro do campo de atuação. Aqui percebe-se a homogeneização dos campos onde tais organizações atuam. Por fim, tem-se o nível macro, que geralmente pressionam as mudanças que ocorrem no nível de regime sóciotécnico ou do campo organizacional. Tais pressões são impulsionados por políticas, leis, governo e a sociedade de forma geral.



RELISE

22

Em meio as tais discussões, vale destacar o papel das organizações como dispostas a se envolverem nesse processo de mudança influenciando as demais organizações do seu campo ou sendo influenciadas por elas e se envolvendo em processos de institucionalização de suas novas práticas e ações. Assim, conforme corroboram DiMaggio e Powel (2005), as organizações podem tentar mudar de forma constante, mas além de certo ponto na estruturação de um campo organizacional, o efeito agregado de mudança individual diminui a diversidade no campo. Ainda, de acordo com os autores, as organizações em um certo campo podem ser muito distintas em alguns aspectos e, ainda assim, extremamente homogêneas em outros (DIMAGGIO; POWEL, 2005). Tais mudanças podem ser iniciadas isoladamente, mas em se sabendo da existência de um campo organizacional, à medida que as organizações realizam ações para a construção de interações sociais, isso se torna possível com a incorporação de práticas responsáveis capazes de influenciar os valores, a cultura e a visão da organização que se envolve no processo de institucionalização.

Com esse pensamento, torna-se válido considerar que organizações dispostas a se envolver no processo de mudança podem aproximar-se de outras, que convergem com essa perspectiva, ao realizar práticas responsáveis, pois as mesmas assumem um papel diferencial em relação àquelas que não percebem essa necessidade, o que traz à tona a preocupação dessa organização, por meio de uma atuação espontânea, com a possibilidade de readequação coletiva do modelo de desenvolvimento divulgado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em meio às discussões sobre meio ambiente, recursos escassos e o papel das organizações nesse contexto, emerge o movimento de transição para a sustentabilidade que tem por finalidade contribuir com mudanças mais



RELISE

23

profundas e consistentes de longo prazo que minimizem os impactos causados na sociedade, de modo geral, e que influenciem uma gama de atores sociais. Markard, Raven e Truffer (2012) indicam que existem diferentes vertentes possíveis de realizar discussões sobre a transição, dentre as quais o foco deste ensaio foi a perspectiva multi-nível que considera como uma de suas motivações a construção de relações para um conjunto de ações para a mudança.

Tais mudanças, para serem efetivamente de longo prazo e substanciais, necessitam passar por um processo de institucionalização para facilitar a incorporação dessa nova visão dentro do seu campo institucional. A partir desse pensamento, entende-se que o presente ensaio teórico atendeu ao seu objetivo proposto, visto que, demonstrou como a Teoria Institucional pode se aproximar da abordagem teórica de transição para a sustentabilidade sob a perspectiva multi-nível. Salienta-se que a discussão não teve a intenção de realizar um aprofundamento exaustivo das temáticas aqui citadas, mas de demonstrar que a interação entre essas vertentes é possível de ser observada no contexto das organizações.

Destaca-se como contribuição que o processo de institucionalização da mudança efetiva sustentável, aqui tratada como transição para a sustentabilidade, ocorre no nível meso (regime sóciotécnico e campo institucional), influenciados pelo nível macro (paisagem e ambiente) e influenciando o nível micro (nicho e estrutura interna da organização). Com isso, percebe-se que a presente discussão apresenta contribuição para os estudos sobre as temáticas, pois no Brasil estes ainda são raros. A partir das contribuições aqui apresentadas, devem ser realizadas pesquisas empíricas com organizações que passaram por esse processo de transição sustentável e se tal processo se deu por níveis (micro, meso e macro).



RELISE

24

REFERÊNCIAS

BARON, J. N.; DAVIS-BLAKE, A.; BIELBY, W. T. The structure of opportunity: How promotion ladders vary within and among organizations. **Administrative Science Quarterly**, v.31, n.2, p.248–273, 1986.

BECKERT, J. Agency, entrepreneurs, and institutional change: the role of strategic choice and institutionalized practices in organizations. **Organization Studies**, v. 20, n. 5, p.777-799, 1999.

BERGER, T.; LUCKMANN, P. **The Social Construction of Reality**. New York: Doubleday Anchor, 1967.

BERKHOUT, F. Technological regimes, path dependency and the environment. **Global Environmental Change**, v. 12, pp. 1-4, 2002.

BOXENBAUM, E.; JONSSON, S. **Isomorphism, diffusion and decoupling**. In GREENWOOD, R.; OLIVER, C.; SAHLIN, K.; SUDDABY, R. (Eds.), *The SAGE handbook of organizational institutionalism* (pp. 78-98). London: SAGE Publications Ltd, 2008.

DACIN, T.; GOODSTEIN, J.; SCOTT, R. W. Institutional theory and institutional change: introduction to the special research forum. **Academy of Management Journal**, v.45, n.1, p.45-57, 2002.

DAFT, R. **Organization Theory and Design** (6th ed.). Nashville, TN: South-Western Publishing, 1997.

DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. A gaiola de ferro revisitada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais. **RAE-CLÁSSICOS**, v. 45. n. 2, abr./jun. 2005.

EISENHARDT, K. M. Agency and Institutional Theory Explanations; the Case of Retail Sale Compensation. **Academy of Management Journal**, v. 31, p. 488-511, 1988.

ELSBACH, K. D.; KRAMER, R. D. Members responses to organizational identity threats: Encountering and countering the business week rankings. **Administrative Science Quarterly**, v.4 n.1, p.442–476, 1996.



RELISE

25

ELZEN, B.; GEELS, F. W.; GREEN, K. **System innovation and the transition to sustainability: theory evidence and policy**, Edward Elgar, Cheltenham, 2004.

FRIEDLAND, R.; ALFORD, R. R. Bringing society back in: Symbols, practices, and institutional contradictions. In W. W. POWELL; P. J. DIMAGGIO (eds)., *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

GALASKIEWICZ, J. Professional networks and the institutionalization of a single mind set. **American Sociological Review**, v.50, p.639–658, 1985.

GEELS, F.W. Technological transitions as evolutionary reconfiguration processes: a multi-level perspective and a case- study. **Research Policy**, v.31, p.1257–1274, 2002.

GEELS, F. W. Ontologies, socio-technical transitions (to sustainability), and the multi-level perspective. **Research Policy**, v. 39, n.4, p.495-510, 2010.

GEELS, F.W. From sectoral systems of innovation to socio-technical systems: insights about dynamics and change from sociology and institutional theory. **Research Policy**, v.33, p.897–920, 2004.

GEELS, F.W. The dynamics of transitions in socio-technical systems: a multi-level analysis of the transition pathway from horse-drawn carriages to automobiles (1860–1930). **Technology Analysis & Strategic Management**, v.17, p.445–476, 2005.

GEELS, F.W. Co-evolutionary and multi-level dynamics in transitions: the transformation of aviation systems and the shift from propeller to turbojet (1930-1970). **Technovation**, v. 26, pp. 999-1016, 2006.

GEELS, F. W. Typology of sociotechnical transition pathways. *Research Policy*, v. 36, p.399-417, 2007.

GEELS, F. W. The multi-level perspective on sustainability transitions: Responses to seven criticisms. **Environmental Innovation and Societal Transitions**, v. 1, n, 1, p.24-40, 2011.

GEELS, F. W.; KEMP, R. Dynamics in socio-technical systems: typology of change processes and contrasting case studies. **Technology in society**, v. 29, pp. 441-455, 2007.



RELISE

26

GEELS, F. W.; SCHOT, J. Typology of sociotechnical transition pathways. **Research Policy**, v. 36, pp. 399-417, 2007.

GREENWOOD, R.; OLIVER, C.; SAHLIN, K.; SUDDABY, R. **The Sage handbook of organizational institutionalism**. London: Sage Publications, 2008.

HANNAN, M. T.; FREEMAN, J. H. The population ecology of organizations. **American Journal of Sociology**, v.82, n.5, p.929-964, 1977.

HERRMANN, K. K. Corporate Social Responsibility and Sustainable Development: The European Union Initiative as a case study, **Indiana Journal of Global Legal Studies**, v.11, n.2, p.205-232, 2004.

HOOGMA, R.; WEBER, M.; ELZEN, B. Integrated long-term strategies to induce regime shifts towards sustainability: the approach of strategic niche management. In: WEBER, M.; 16 HEMMELSKAMP, J. (Eds) **Towards Environmental Innovation Systems**. Berlin: Springer, pp. 209-236, 2010.

KEMP, R.; ROTMANS, J. **The management of the co-evolution of technical, environmental and social systems**. In: WEBER, M.; HEMMELSKAMP, J. (Eds) **Towards Environmental Innovation Systems**. Berlin: Springer, pp. 33-55, 2010.

KOSTOVA, T.; ROTH, K. Adoption of an organizational practice by subsidiaries of multinational corporations: Institutional and relational effects. **Academy of Management Journal**, v.45, n.1, p.215–233, 2002.

LABIANCA, G.; FAIRBANK, J. F.; THOMAS, J. B.; GIOIA, D. A. UMPHRESS, E. E. Emulation in academia: Balancing structure and identity. **Organization Science**, v.12, n.3, p.312–330, 2001.

LEBLEBICI, H.; SALANCIK, G.; COPAY, A.; KING, T. Institutional change and the transformation of the U. S. radio broadcasting industry. **Administrative Science Quarterly**, v.36, p.333–363, 1991.

MARKAD; J.; RAVEN, R.; TRUFFER, B. Sustainability Transitions: an emerging field of research and its prospects. **Research Policy**, v. 41, pp. 955-967, 2012.

MENEGHETTI, F. K.O que é um Ensaio-Teórico? **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 2, p. 320-332, 2011.



RELISE

27

MEYER, J.; ROWAN, B. Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony. **The American Journal of Sociology**, v. 83, n. 2. p. 340-363, 1977.

MEYER, J.; ROWAN, B. **The Structure of Educational Organizations**. In: J. W. Meyer and W. R. Scott (eds.), *Organizational Environment: Ritual and Rationality*. P. 199-215. Beverly Hills, CA: Sage, 1983.

MEYER, J. W.; SCOTT, W. R. **Organizational environments: ritual and rationality**. Beverly Hills: Sage Publications, 1983.

PFEFFER, J.; COHEN, Y. Determinants of internal labor markets in organizations. **Administrative Science Quarterly**, v.29, n.4, p.550-572, 1984.

PONTONI, F.; BRUSCHI, B. **Sustainable consumption: a multi-level perspective of a systematic transition**. United Nations Industrial Development Organization, Vienna, 2018.

POWELL, W. W. **Expanding the scope of institutional analysis**. In POWELL, W. W.; DIMAGGIO, P. J. (eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, pp. 183–203. Chicago, IL: University of Chicago Press, 1991.

SAFARZYNSKA, K.; FRENKEN, K.; van den BERG, J. C. J. M. Evolutionary theorizing and modeling of sustainability transitions. **Research Policy**, v. 41, pp. 1011-1024, 2012.

SCOTT, W. R. **Unpacking institutional arguments**. In POWELL, W. W.; DIMAGGIO, P. J. (eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, p.164–182. Chicago, IL: University of Chicago Press, 1991.

SCOTT, W. R. **Institutions and Organizations**, 1st edn. Thousand Oaks, CA: Sage, 1995.

SCOTT, W. R. Reflections on a half-century of organizational sociology. **Annu. Rev. Sociol**, v. 30, p. 1-21, 2004.

SHEETS, R. G.; TING, Y. Determinants of employee termination benefits in organizations. **Administrative Science Quarterly**, v.33, n.4, p.607–624, 1988.



RELISE

28

SCHOT, J.; GEELS, F. W. Strategic niche management and sustainable innovation journeys: theory, findings, research agenda an policy. **Technology Analysis & Strategic Management**, v. 20 (5), p. 537-554, 2008.

SCHULTZ, F.; WEHMEIER, S. Institutionalisation of corporate social responsibility within corporate communications: Combining institutional, sensemaking and communication perspectives, **Corporate communication: An International Journal**, v.15, p.9-29, 2010.

SMITH, A.; VOß, J-P.; GRIN, J. Innovation studies and sustainability transitions: the allure of the multi-level perspective and its challenges. **Research Policy**, v. 39, pp. 435-448, 2010.

TOLBERT, P. S. Institutional environments and Resource Dependence: Sources of Administrative Structure in Institutions of Higher Learning. **Administrative Science Quarterly**, v. 30, p. 1-13, 1985.

TOLBERT, P. S.; ZUCKER, L. G. Institutional sources of change in the formal structure of organizations: the diffusion of civil service reform, 1880-1935. **Administrative Science Quarterly**, v.28, p.22-39, 1983.

TOLBERT, P. S.; ZUCKER, L. G. **A institucionalização da teoria institucional**, In Clegg, S., Hardy, C., & Nordy, W. Handbook de estudos organizacionais (pp. 196-219). Tradução de Humberto F. Martins e Regina Luna S. Cardoso, v.1. São Paulo: Atlas, 1999.

ZUCKER, L. G. The Role of Institutionalization in Cultural Persistence. **American Sociological Review**, v. 42, n.5, p.726-743, 1977.