

ISSN: 2594-0937

REVISTA ELECTRÓNICA MENSUAL

Debates sobre Innovación

DICIEMBRE
2019

VOLUMEN 3
NÚMERO 1

XVIII Congreso Latino Iberoamericano de Gestión Tecnológica
ALTEC 2019 Medellín



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Xochimilco



MEGI
MAESTRÍA EN ECONOMÍA, GESTIÓN
Y POLÍTICAS DE INNOVACIÓN



LALICS

LATIN AMERICAN NETWORK FOR ECONOMICS OF LEARNING,
INNOVATION AND COMPETENCE BUILDING SYSTEMS

Legitimidade e Mudanças Climáticas: Uma Abordagem à Luz da Teoria Institucional

Ana Paula Perlin

Universidade Federal de Santa Maria, Pós-Graduação em Administração, Brasil
anapaula.perlin@yahoo.com.br

Gabriela Rossato

Universidade Federal de Santa Maria, Pós-Graduação em Administração, Brasil
gabi.rossato@hotmail.com

Clandia Maffini Gomes

Universidade Federal de Santa Maria, Pós-Graduação em Administração, Brasil
clandiamg@gmail.com

Kamila.frizzo

Universidade Federal de Santa Maria, Pós-Graduação em Administração, Brasil
kamila.frizzo@gmail.com

Jordana Marques Kneipp

Universidade Federal de Santa Maria, Pós-Graduação em Administração, Brasil
clandiamg@gmail.com

Resumo

A busca pela sustentabilidade e adaptação as mudanças do clima têm promovido novos posicionamentos empresariais. O objetivo deste trabalho é explorar, o papel da sustentabilidade, no âmbito das mudanças climáticas como fonte de legitimidade empresarial, por meio de um estudo teórico. Para isso, aborda-se a Teoria Institucional como principal suporte do estudo e os processos de isomorfismo como fator explicativo do comportamento das organizações, em decorrência das pressões exercidas pela sociedade para a adoção de práticas institucionalizadas. Estas ações estão principalmente relacionadas ao estabelecimento de ações sustentáveis e estratégias de adaptação as mudanças climáticas. A partir da análise foi possível observar a relação entre a postura empresarial frente aos desafios da sustentabilidade e adaptação as mudanças do clima e o processo de isomorfismo adotados pelas organizações.

Palavras-chave: Teoria Institucional. Mudanças Climáticas. Legitimidade.

1 Introdução

A Teoria Institucional com ênfase na Legitimidade, vem sendo objeto de estudo nos mais diferentes campos do trabalho científico. Esse fato ocorre devido a Teoria Institucional ser considerada base para explicação de diversos fenômenos sociais podendo explicar também o comportamento das organizações no que se refere as questões de sustentabilidade e adaptação as mudanças climáticas.

Para Barbieri et al. (2010), a Teoria Institucional pode ajudar a esclarecer o fato dos conceitos atrelados a sustentabilidade terem se popularizado rapidamente e de maneira abrangente.

Corroborando Meyer e Rowan (1992) afirmam que as organizações incorporam práticas institucionalizadas na sociedade, que posteriormente se tornam mitos a serem seguidos. Neste contexto, o objetivo é aumentar a legitimidade e as condições de sobrevivência das organizações. Assim, a Teoria Institucional aborda a existência de regras institucionais racionalizadas que contribuem para legitimar dadas ações.

Desse modo, estas regras institucionais passam a funcionar como mitos e quando incorporados as organizações podem resultar no ganho de legitimidade, recursos, estabilidade e maiores chances de sobrevivência, como dito anteriormente. Então de um lado tem-se as organizações menores, que tendem a aceitar e incorporar estas regras e mitos, com a intenção de conseguir maior credibilidade e aceitação social. Por outro lado, encontram-se as organizações detentoras de maior poder, as quais usufruem da influência e instituem estes mitos (DIMAGGIO; POWELL, 1983).

Com a garantia de proteção adquirida com a utilização das regras institucionais, as organizações fortalecem sua legitimidade perante a sociedade e assim justificam suas ações. Nesse sentido, certas ações tomadas pelas organizações, como demonstrações de implementação de ações sustentáveis, preocupações expostas sobre a temática de mudanças climáticas, podem ser vistas como uma ação que busca legitimar a organização, visto que ações desse tipo são consideradas positivas pela sociedade.

Conforme Daadi et al. (2018) a partir de um recente revisão de literatura sobre estudos de divulgação de carbono (Hahn et al., 2015) foi possível observar que a maioria dos estudos adota uma abordagem empírica e raramente é fundamentada em teorias de gestão. Para os autores, há uma compreensão predominante da mudança climática como uma questão estratégica em estudos organizacionais e de gestão, ao invés de uma questão social ou ética. Daadi et al. (2018) afirmam que os estudos envolvendo a temática das mudanças climáticas estão utilizando teorias comuns a área a sustentabilidade como a teoria das partes interessadas (FREEMAN, 1984) e a teoria institucional (BRAMMER et al., 2006).

Para Barbieri et al. (2010) a abrangência e popularização dos objetivos e conceitos de adaptação as mudanças climáticas e sustentabilidade no meio empresarial pode ser amparada na Teoria Institucional.

Os valores relacionados a sustentabilidade e o respeito com as políticas ambientais e sociais tem sido amplamente divulgado pela mídia, movimentos sociais e ambientais, bem como pelos governos. Assim, várias organizações sentem-se pressionadas a adotarem modelos institucionalizados ligados a esses valores, a fim de atingir a legitimidade (BARBIERI et al. 2010).

Dessa forma, o objetivo deste trabalho é explorar, o papel da sustentabilidade, no âmbito das mudanças climáticas como fonte de legitimidade empresarial, por meio de um estudo teórico. Para isso, aborda-se a Teoria Institucional como principal suporte do estudo e os processos de isomorfismo como fator explicativo do comportamento das organizações em decorrência das pressões exercidas pela sociedade para a adoção de práticas institucionalizadas, principalmente as relacionadas a adoção de ações sustentáveis e estratégias de adaptação as mudanças climáticas.

Para tanto, discute-se inicialmente as contribuições da teoria institucional na área da gestão sustentável. Em seguida é apresentado a relação da legitimidade com as questões relacionadas as mudanças climáticas. Após são apresentadas as considerações finais desse ensaio.

2 Teoria Institucional

O interesse de muitos teóricos na área da gestão institucional, tradicionalmente, é descrever como os principais processos, práticas e estratégias se tornam institucionalizadas. Além disso,

também aborda-se o papel das organizações na sociedade sob o ponto de vista da institucionalização e da legitimidade (SCOTT, 1995).

O desenvolvimento da teoria institucional torna-se importante para entender como as definições sociais são geradas e aceitas, tanto dentro, como fora das organizações. Isso ocorre devido ao enfoque dado pela organização de como as coisas podem se tornar regras ou mitos sociais (TOLBERT; ZUCKER, 1999). Nesse sentido, a teoria institucional se propõe a explicar os processos pelos quais as organizações incorporam determinadas práticas na sua atuação.

Além disso, a pressão da sociedade, associada as forças institucionais, as características individuais e muitas vezes peculiares de cada organização, levam a diferentes padrões de adoção de estratégias. O isomorfismo é o processo que possui maior capacidade de definir o processo de homogeneização das organizações e pode ser definido como uma pressão da sociedade, ou de outras organizações do meio, a fim de se assemelhar a outras organizações que vivem nas mesmas condições ambientais, econômicas e sociais, (DIMAGGIO; POWELL, 1983).

No entanto o processo de isomorfismo pode gerar certas consequências para as organizações que o adotam. A incorporação de elementos que visem o alcance da legitimidade, sem levar em conta a priorização da eficiência dos seus processos internos, pode ser uma deles (MEYER; ROWAN, 1977).

Por outro lado, o isomorfismo institucional pode contribuir para o sucesso e estabilidade das organizações. Segundo DiMaggio e Powell (2005), o isomorfismo institucional pode ocorrer de três formas: por meio do isomorfismo coercivo, isomorfismo mimético e isomorfismo normativo.

O isomorfismo coercitivo resulta de pressões formais e informais que uma organização mais forte exerce sobre outra que lhe seja dependente, e de expectativas culturais da sociedade. O isomorfismo mimético decorre de situações de incerteza que impulsionam a imitação. E por fim, o isomorfismo normativo deriva principalmente da profissionalização e da definição de métodos e condições de trabalho para uma determinada classe profissional, ou do estabelecimento de normas, (DIMAGGIO E POWELL, 2005).

Portanto, o isomorfismo institucional pode proporcionar o sucesso e a sobrevivência das organizações. A adoção de estruturas formais já legitimadas aumenta o comprometimento entre os participantes organizacionais internos e os componentes externos (MEYER; ROWAN, 1977).

Com o passar dos anos, houveram algumas mudanças organizacionais, no que diz respeito ao papel das organizações na sociedade. No presente cenário, gerar o retorno sobre os ativos investidos passou a ser consequência do processo empresarial, assim surgem outras demandas que requer a preocupação das organizações, como a preservação dos recursos naturais para as gerações futuras e a melhor qualidade de vida para todos os atores organizacionais.

Tal fato torna-se evidente, a partir das discussões sobre a temática sustentabilidade e mudanças climáticas e que tomam proporções mundiais. Desse modo, as questões relacionadas a essa temática estão ganhando cada vez mais destaque entre as organizações e seus stakeholders, levando a uma adoção de práticas sustentáveis, que visem a adaptação as mudanças climáticas.

No próximo capítulo será abordada a relação da teoria institucional e as mudanças climáticas.

3 A busca pela Legitimidade e sua relação com as Estratégias de Adaptação às Mudanças Climáticas

As variações climáticas são efeitos naturais do planeta, no entanto, nas últimas décadas evidências demonstram que essas variações estão sendo intensificadas pela ação humana, estando relacionadas principalmente ao aquecimento global.

O primeiro estudo preciso sobre essa temática foi realizado por pesquisadores da Academia Nacional de Ciências dos Estados Unidos, no ano de 1979, e desde então governos e ambientalistas atuam no debate constante sobre as principais questões relacionados ao problema. Desse modo, em 1988, o Programa de Meio Ambiente das Nações Unidas e a Organização Meteorológica Mundial definiu o Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC), órgão internacional de avaliação a ciência relacionada à mudança climática, o qual reuniu cientistas e especialistas da área.

De acordo com o quinto relatório do IPCC (2014a), o cenário mais otimista prevê que o aumento da temperatura terrestre poderia variar entre 0,3 °C e 1,7 °C de 2010 até 2100, e o nível do mar poderia subir entre 26 e 55 centímetros ao longo deste século. No entanto para que esse cenário acontecesse, seria preciso estabilizar as concentrações de gases do efeito estufa nos próximos 10 anos e atuar para sua remoção da atmosfera. O pior cenário, no qual as emissões continuam a crescer em ritmo acelerado, prevê uma situação onde a superfície da Terra poderia aquecer entre 2,6 °C e 4,8 °C ao longo deste século, fazendo com que o nível dos oceanos aumentasse entre 45 e 82 centímetros.

Apesar do aumento das temperaturas em escala global, as emissões de gases de efeito estufa continuam aumentando, acompanhando o ritmo do crescimento econômico e demográfico. As consequências dessas emissões já podem ser percebidas no ecossistema, como o aumento do nível do mar, as secas e as estiagens mais prolongadas, a desertificação, as tempestades, as enchentes, o empobrecimento da biodiversidade, a alteração no regime de chuvas e outras consequências nas mudanças dos padrões climáticos do mundo (IPCC, 2014a).

Nesse sentido, os efeitos causados pelas mudanças climáticas impactam diretamente na sobrevivência e permanência das organizações. Estes impactos podem provocar alterações nos processos organizacionais, bem como criar desafios no que diz respeito a adoção e criação de ações que visem o enfrentamento as mudanças climáticas.

Ao compreender a teoria institucional percebe-se que firmas obtêm legitimidade ao se adequarem as práticas dominantes dentro de seu campo organizacional (DIMAGGIO E POWELL, 1983; SCOTT, 1992). Inserido nesse contexto verifica-se que as mudanças climáticas podem afetar as organizações de forma direta e indireta sob várias perspectivas. Conformidade legal e competitividade, integridade dos recursos e disponibilidade de recursos, relações públicas e questões financeiras, capacidade de inovação e segurança física são apenas alguns exemplos de tópicos envolvidos na relação entre clima, mudança e organizações (GASBARRO, et al. 2017).

Para Demertzidis et al. (2015) as mudanças climáticas podem exercer impactos positivos ou negativos na operação e no desempenho de um negócio. Os autores definem quatro tipos de riscos associados as mudanças climáticas que podem alterar o desempenho do negócio, os riscos físicos das alterações climáticas, riscos relacionados a reputação, riscos relacionados a regulamentação e riscos de ações judiciais.

Shinkle e Spencer (2012) desenvolveram um estudo com o intuito de verificar como é construído o significado de cidadania corporativa em relação ao aquecimento global em empresas multinacionais. Os autores utilizaram perspectivas como lentes orientadoras para a análise, sugerindo tendências isomórficas, heterogêneas, instrumentais e éticas nos significados construídos do *mundo da cidadania corporativa* entre empresas e / ou países. Dentre as contribuições do estudo, estão o fato de que as corporações multinacionais estão sujeitas a forças conflitantes em relação à responsabilidade social corporativa e no que tange a questão ambiental as pressões institucionais contribuem para moldar as divulgações voluntárias de carbono.

Um fato importante a salientar é a geração de lucro aliada aos objetivos da sustentabilidade. Existem alguns indicadores, como os desenvolvidos pelo *Global Reporting Initiative* (GRI) e pelo *Carbon Disclosure Project* (CDP), capazes de indicar a maneira com a qual a organização se relaciona com o meio ambiente e é capaz de gerar lucro de maneira sustentável.

Segundo Kolk et al. (2008), a organização que utiliza indicadores, gera visibilidade social e demonstra responsabilidade perante ao meio ambiente. Dessa forma, introduzir novas estratégias sustentáveis, afim de enfrentar os desafios financeiros e ambientais, pode proporcionar transparência institucional e o fortalecimento da legitimidade perante a sociedade (KOLK et al., 2008).

Por outro lado, Farias (2008), apresenta que essa busca pela legitimação na sociedade e mercado, e a criação de estratégias sustentáveis, por vezes pode ser reflexo da tentativa de ganho de legitimidade, e não a representação da sua eficácia e preocupação com o meio ambiente. Corroborando, Dias e Filho (2008), demonstram que a adoção de práticas sustentáveis pode estar ligada a tentativa de diminuir custos, visto que prestar informações a sociedade pode minimizar pressões da mídia e governo, por exemplo.

Nesse sentido, a divulgação de informações e dados ambientais, sociais e financeiros, sob a luz da sustentabilidade, pode estar diretamente relacionada ao emprego da teoria da legitimidade.

Suchman (1995), destaca que a legitimidade envolve todas as ações, valores, normas e crenças das organizações. Sendo assim é uma tentativa da organização de se adequar perante as demais organizações. Por esse motivo, divulgar ações sustentáveis da organização, pode reduzir as pressões da sociedade, bem como engrandecer a organização, o que pode facilitar sua aceitação diante as demais organizações daquele meio, garantindo aprovação e fortalecimento da legitimidade.

O trabalho de Meyer e Rowan (1977) também confirma esse fato ao salientar que as organizações adotam práticas para atingir a legitimidade, com a intenção de permanecer no mercado.

Ademais, percebe-se que a adoção de determinadas práticas institucionalizadas e aceitas pela sociedade, pode influenciar a adoção das mesmas por outras organizações. Certas vezes essa adoção não é feita de maneira racional, é apenas uma incorporação das práticas visando o ganho de legitimidade (TOLBERT; ZUCKER, 1999).

Nesse sentido, as empresas podem buscar a legitimidade por diversos motivos. Segundo Schuman (1995), há quatro categorias de legitimidade: a geral, a pragmática, a moral e a cognitiva, sendo cada uma delas provenientes de uma motivação diferente. A que mais se aproxima do contexto de adaptação as mudanças climáticas é a legitimidade pragmática, a qual visa o resultado da organização. O objetivo é o imediatismo das ações da organização em relação as demais, referente a percepção da sociedade.

Assim, Labatt e White (2007) ressaltam que a adoção de políticas relacionadas a adaptação as mudanças climáticas podem ter impacto nos investimentos de longo prazo. Sendo assim, a temática mudanças climáticas passou de um papel coadjuvante para assumir um papel ativo no que diz respeito ao mercado financeiro e assuntos relacionados ao meio ambiente. Essa mudança de ação fez com os agentes do mercado passassem a se preocupar com o impacto das atividades organizacionais sobre o clima da Terra, (LABATT; WHITE, 2007).

Devido ao impacto causado pelas mudanças climáticas, esta vem sendo analisada pelas mais diferentes perspectivas. Com o objetivo de preservar a continuidade dos negócios, as organizações tem buscado evidenciar suas práticas sustentáveis, visando o reconhecimento e a legitimidade das demais organizações no meio do qual está inserida. O grande desafio das organizações atuais é conciliar o crescimento econômico e o desenvolvimento sustentável, tendo em vista a sociedade

capitalista em que as organizações se encontram. Entretanto, inseridas nesse contexto é fundamental que as organizações adotem estratégias de enfrentamento as mudanças climáticas e sustentabilidade, a fim de assegurar a sobrevivência dos seus negócios (PORTER E REINHARDT, 2007).

Como forma de contribuir para adoção de tais estratégias, Hoffman (2006), ressalta a importância da organização em identificar quais departamentos ou áreas se implementaram as estratégias inicialmente. Ainda, algumas organizações já incentivam ações relacionadas as estratégias sustentáveis, como: plantio de árvores, a utilização de bicicletas pelos funcionários e a realização de programas de treinamento em melhores estratégias de adaptação as mudanças climáticas.

Nesse sentido, as organizações tendem a se preocupar mais com essa temática. O objetivo é aliar crescimento e desenvolvimento financeiro com o cuidado ao meio ambiente. Anterior a essa preocupação, as organizações viam a adoção de práticas sustentáveis como barreiras para o crescimento. Com a pressão dos *stakeholders* e o aumento das discussões a respeito da adaptação as mudanças climáticas as organizações passaram a perceber a inclusão dessas novas práticas sustentáveis como fator competitivo e fortalecedor da legitimidade (PORTER E REINHARDT, 2007).

Neste contexto, as mudanças climáticas podem ser vistas como uma transição de mercado, visto que afetam vários segmentos em variados níveis. Assim, fontes alternativas de recursos capazes de minimizar o impacto no meio ambiente são de extrema necessidade. Para que isso ocorra, de certa forma, é fundamental que os agentes interessados nessa relação pressionem a organização para a adoção de práticas sustentáveis e a preservação do meio ambiente, (HOFFMAN; WOODY; 2008).

As mudanças climáticas representam uma gama de riscos e oportunidades para as empresas, sob a forma de regulamentações atuais e futuras relacionadas aos gases de efeito estufa e sistemas de comércio de emissões, mudança das demandas de acionistas e consumidores, evolução dos mercados de produtos e ações tomadas pelos concorrentes. Assim, parece fundamental compreender quais são as implicações provenientes do clima, para as diferentes organizações e como se adaptar a essas mudanças, (GASBARRO et al., 2017).

Para Schultz e Williamson (2005), as mudanças climáticas podem ter um impacto na demanda do cliente não apenas para produtos amigáveis com o clima e para inovação de produtos e tecnologia, mas também causando mudanças nas economias relacionadas, por exemplo, a tempo e disponibilidade de recursos.

As mudanças climáticas refletem um cenário preocupante no que tange a suas consequências no ecossistema e na sociedade. Inserido nesse contexto, as organizações possuem importantes desafios para adequar seus processos as mudanças climáticas. De acordo com Stern (2007), as pressões para as empresas estão aumentando no que se refere a questão das mudanças climáticas, assim como a busca pela legitimidade.

Nesse sentido, as organizações vêm aumentando o seu grau de preocupação com as questões relacionadas as mudanças climáticas. Uma das possíveis causas para isso é a crescente conscientização e a pressão global. Além disso, reforça-se a ideia de Meyer e Rowan (1992), a qual discute a possibilidade de encontrar uma explicação para esses pontos na teoria institucional. As organizações tendem a responderem pressões sociais adotando modelos e práticas reconhecidas como as melhores naquele meio, buscando assim a eficiência simbólica e a eficiência técnica (MEYER E ROWAN, 1992).

Inseridas nesse contexto de oportunidades e riscos, as organizações passaram a adotar uma postura voltada a criação de oportunidades e geração de vantagem competitiva, no lugar da atitude

baseada no gerenciamento de riscos. Ademais, as estratégias para enfrentamento as mudanças climáticas dependem de aspectos políticos, legais, atividade desenvolvida pelas organizações e setor em que atuam, (GASBARRO et al., 2017).

Sendo assim, a Teoria Institucional com foco na legitimidade e nos processos isomórficos, pode explicar a adoção dessas práticas pelas organizações. A intenção é garantir a sobrevivência e a legitimidade perante as demais. Assim, algumas organizações passam a usar dos relatórios de sustentabilidade como o principal meio de evidenciar tais informações. Nesse contexto, algumas ações são promovidas para incentivar as organizações para a importância da adoção de relatórios de sustentabilidade padronizados, principalmente as que visam mensurar e informar o público as práticas ambientais adotadas pela organização.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou explorar, o papel da sustentabilidade, no âmbito das mudanças climáticas como fonte de legitimidade empresarial, por meio de um estudo teórico. Para isso, abordou-se a Teoria Institucional como principal suporte do estudo e os processos de isomorfismo como fator explicativo do comportamento das organizações.

Foi possível evidenciar que as organizações são compostas por um conjunto de regras e normas, e para se manterem atuantes no mercado devem se comportar de acordo com elas. Assim, receberão apoio e obterão legitimidade perante as outras organizações daquele meio (DIMAGGIO E POWELL, 1983).

Assim, conforme Meyer e Rowan (1992), o isomorfismo é capaz de fazer com que a organização incorpore elementos e dados já legitimados do meio com o objetivo de permanecer e se fortalecer no mercado. A adoção desses elementos proporciona a sobrevivência da organização e também seu possível sucesso.

Outro fato importante a relembrar, é a crescente discussão das temáticas que envolvem sustentabilidade e mudanças climáticas, visto que podem influenciar diretamente as organizações, passando a exigir a adoção de práticas sustentáveis.

Portanto, a fim de concluir esse artigo teórico, retoma-se a análise da Teoria Institucional com foco na Legitimidade, e a relação existente com as temáticas de adaptação as mudanças climáticas e sustentabilidade. Notou-se que muitas práticas sustentáveis adotadas pelas organizações não passam da busca desenfreada pelo alcance da legitimidade e que os processos isomórficos atuam como fonte de explicação para o comportamento adotado de algumas organizações, seja a partir da pressão social, coerção ou semelhança.

Entre as limitações do estudo está o fato deste tratar-se de uma discussão teórica, em especial na relação entre a adoção de ações e estratégias em prol da sustentabilidade e a busca por legitimidade. Neste sentido, sugerem-se pesquisas futuras que verifiquem empiricamente a relação existente entre estas variáveis.

Referências

Barbieri, J. C.; Vasconcelos, I. F. G. De; Andreassi, T.; Vasconcelos, F. C. de. 2010. Inovação e sustentabilidade: novos modelos e proposições. **Revista de Administração de Empresas - RAE**, v. 50, n. 2, p. 146-154, abril-junho.

Brammer, S., & Pavelin, S. 2006. Corporate reputation and social performance: The importance of fit. **Journal of Management Studies**, v. 43, n. 3, p. 435-455.

- Daddi, T.; Todaro, M. N.; Giacomo, M. R.; Frey, M. 2018. A systematic review of the use of organization and management theories in climate change studies. **Business Strategy and the Environment**, v.8, n.1, p. 12-34.
- Demertzidis, N; Tsalis, A. T; Loupa, G; Nikolaou, E. I. 2015. A benchmarking framework to evaluate business climate change risks: A practical tool suitable for investors decision-making process. **Climate Risk Management**, v. 10, p. 95-105.
- Dias Filho, J. M. 2008. A Pesquisa Qualitativa sob a Perspectiva da Teoria da Legitimidade: Uma Alternativa para Explicar e Predizer Políticas de Evidenciação Contábil. **Anais... XXXII Encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro.
- DiMaggio, P. J., Powell, W. W. 2005. A gaiola de ferro revisitada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais. **Revista de Administração de Empresas**, v.45, n.2, p.74-89.
- DiMaggio, P. J., Powell, W. W. 1983. The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. **American Sociological Review**, 48(2), 47-60.
- Farias, K. T. R. 2008. A Relação entre Divulgação Ambiental, Desempenho Ambiental e Desempenho Econômico nas Empresas Brasileiras de Capital Aberto: Uma Pesquisa Utilizando Equações Simultâneas. 2008. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade) – Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.
- Freeman, R. E. 1984. Strategic management: A stakeholder approach. Boston: Pitman.
- Gasbarro, F.; Iraldo, F.; Daddi, T. 2017. The drivers of multinational enterprises' climate change strategies: A quantitative study on climate-related risks and opportunities. **Journal of Cleaner Production**, v. 160, p. 8-26.
- Giddens, A. 2010. **A política da mudança climática**. Rio de Janeiro: Zahar.
- Hahn R.; Reimsbach D.; Schiemann, F. 2015. Organizations, climate change, and transparency: reviewing the literature on carbon disclosure. **Organization and Environment**. v. 28, n.1, p. 80–102.
- Hoffman, A. J. 2005. Climate change strategy: the business logic behind voluntary greenhouse gas reductions. **California Management Review**, v. 47, n. 3, p. 21-46.
- Hoffman, A. J.; Woody, J. G. 2008. **Climate change: what's your business strategy?** (Memo to the CEO). Harvard Business School Press, Cambridge, MA, 15 April, 2008.
- IPCC, 2014a. Alterações Climáticas 2014: Impactos, Adaptação e Vulnerabilidade - Resumo para Decisores. Contribuição do Grupo de Trabalho II para o Quinto Relatório de Avaliação do Painel Intergovernamental sobre Alterações Climáticas [Field, C.B., V.R. Barros, D.J. Dokken, K.J. Mach, M.D. Mastrandrea, T.E. Bilir, M. Chatterjee, K.L. Ebi, Y.O. Estrada, R.C. Genova, B.

- Girma, E.S. Kissel, A.N. Levy, S. MacCracken, P.R. Mastrandrea e L.L. White (eds.)]. Organização Meteorológica Mundial (WMO), Genebra, Suíça, 34 págs.
- Kolk, A; Levy, D; Pinkse, J. 2008. Corporate Responses in an Emerging Climate Regime: The Institutionalization and Commensuration of Carbon Disclosure. **European Accounting Review**, v. 17, n. 4.
- Labatt, S.; White, R. R. 2007. **Carbon finance: the financial implications of climate change**. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., Hoboken.
- Marcovitch, J. (Org.). A redução de emissões de gases de efeito estufa e a legislação brasileira. São Paulo: FEA/USP, 2010-2011. In: MARCOVITCH, J. As empresas e a legislação verde no Brasil.
- Meyer, J. W., Rowan, B. 1992. Institutionalized organizations: formal structures as myth and ceremony. In: MEYER, J. W., SCOTT, W. R. Organizational environments: ritual and rationality. **Updated Edition**. London: Sage. p. 21-44.
- Meyer, J. W., Rowan, B. 1977. Institutionalized organizations: formal structures as myth and ceremony. **American Journal of Sociology**, v.83, n.2, p.340-363.
- Ministério Do Meio Ambiente. 2016. Plano Nacional de Adaptação à Mudança do Clima: estratégias setoriais e temáticas Ministério do Meio Ambiente. Brasília: MMA, v. 2, 295 p.
- Nobre, C. A. 2008. Mudanças climáticas e o Brasil – Contextualização. **Parcerias Estratégicas**, v.27, p.7-17.
- Porter, M.E.; Reinhardt, F.L. 2007. A Strategic Approach to Climate. **Harvard Business Review**, v. 85, n. 10, p. 22-26.
- Primavesi, O.; Arzabe, C.; Pedreira, M. dos S. (Ed.). 2007. Aquecimento global e mudanças climáticas: uma visão integrada tropical. São Carlos: Embrapa Pecuária Sudeste. 213 p.
- Shinkle G. A.; Spencer J. W. 2012. The social construction of global corporate citizenship: sustainability reports of automotive corporations. **Journal of World Business**, v. 47, n.1, p. 123–133.
- Schultz, K.; Williamson, P. 2005. Gaining competitive advantage in a carbon-constrained world: strategies for European business. **European Management Journal**, v. 23, n. 4, p. 383-391.
- Scott, W. R. **Institutions and organizations**. 1995. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Stern, N. 2007. **The Economics of Climate Change – The Stern Review**. Cambridge University Press, 712 p., January.
- Suchman, M. C. 1995. Managing legitimacy: strategic and institutional approaches. **Academy of Management Review**, v. 20, n. 3, p. 571-610.

Tolbert, P. S.; Zucker, L. G. 1999. A institucionalização da teoria institucional. **Handbook de estudos organizacionais**: modelos de análises e novas questões em estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, v. 1, p. 196-219. cap. 6.

Tolbert, P.; Zucker, L. 1999. A institucionalização da teoria institucional. In: Clegg, S.; Hardy, C.; Nord, W. **Handbook de Estudos Organizacionais**. V. 1. São Paulo: Atlas.

Wooten, M.; Hoffman, A.J. 2008. Organizational fields: Past, present and future. **Handbook of organizational institutionalism**, p. 130-147.