

**A institucionalização das práticas de responsabilidade social corporativa em
concessionárias automotivas**

**The institutionalization of corporate social responsibility practices in automotive
concessionaire**

**La institucionalización de las prácticas de responsabilidad social corporativa en
concesionario automotriz**

Recebido: 09/05/2020 | Revisado: 23/05/2020 | Aceito: 28/05/2020 | Publicado: 12/06/2020

Táisa Schefer Roveda

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4457-153X>

Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Brasil

E-mail: admtaisasr@gmail.com

Maria Margarete Baccin Brizolla

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5120-0729>

Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Brasil

E-mail: marga.brizolla@unijui.edu.br

Resumo

O comportamento das organizações está associado a um conjunto de regras e normas presentes nos processos de troca entre elas e o ambiente. A institucionalização das práticas de responsabilidade social corporativa (RSC) tem avançado atualmente. Com isso, este estudo objetiva verificar quais os mecanismos isomórficos presentes na institucionalização das práticas de RSC. Para tanto, utilizou-se da pesquisa descritiva, estudo de campo e abordagem quantitativa. Como instrumento de coleta dos dados foi feito uso do questionário com escala Likert de cinco pontos enviado por e-mail. A população estudada são as concessionárias automotivas do Rio Grande do Sul, sendo que a amostra se constitui em 24 empresas, que responderam o instrumento. Os achados indicam que para as dimensões econômica e legal a institucionalização das práticas de RSC de acordo com a percepção dos gestores é de intensidade forte a fortíssima e para a dimensão ética a intensidade das práticas de RSC é de média a forte. O percebido pelos colaboradores indica intensidade forte a fortíssima nas práticas de RSC para a dimensão econômica e intensidade média a forte para as dimensões

legal e ética. Para os gestores o isomorfismo que mais interfere nas práticas de RSC é o coercitivo com intensidade média a forte e o que menos interfere é o mimético com intensidade de presença forte. A percepção dos colaboradores indica que os mecanismos isomórficos coercitivos, mimético e normativo tem participação semelhante na institucionalização das práticas de RSC, com intensidade média a forte.

Palavras-chave: Responsabilidade social corporativa; Isomorfismo; Concessionárias automotivas.

Abstract

The behavior of organizations is associated with a set of rules and norms present in the exchange processes between them and the environment. The institutionalization of corporate social responsibility (CSR) practices is currently advancing. With this, this study aims to verify which isomorphic mechanisms are present in the institutionalization of CSR practices. For this purpose, descriptive research, field study and quantitative approach were used. As a data collection instrument, a five-point Likert scale questionnaire sent by e-mail was used. The population studied is the automotive dealers of Rio Grande do Sul, and the sample consists of 24 companies, which answered the instrument. The findings indicate that for the economic and legal dimensions, the institutionalization of CSR practices according to the managers' perception is from strong to very strong and for the ethical dimension, the intensity of CSR practices is medium to strong. The perceived by employees, indicates strong to very strong intensity in CSR practices for the economic dimension and medium to strong intensity for the legal and ethical dimensions. For managers, the isomorphism that most interferes with CSR practices is coercive with medium to strong intensity and the least that interferes is mimetic with strong presence intensity. The perception of employees indicates that the coercive, mimetic and normative isomorphic mechanisms have a similar participation in the institutionalization of CSR practices, with medium to strong intensity.

Keywords: Corporate social responsibility; Isomorphism; Car dealerships.

Resumen

El comportamiento de las organizaciones está asociado con un conjunto de reglas y normas presentes en los procesos de intercambio entre ellas y el medio ambiente. La institucionalización de las prácticas de responsabilidad social corporativa (RSE) está avanzando actualmente. Con esto, este estudio tiene como objetivo verificar qué mecanismos isomórficos están presentes en la institucionalización de las prácticas de RSE. Para este

propósito, se utilizó investigación descriptiva, estudio de campo y enfoque cuantitativo. Como instrumento de recolección de datos, se utilizó un cuestionario de escala Likert de cinco puntos enviado por correo electrónico. La población estudiada son los concesionarios automotrices de Rio Grande do Sul, y la muestra consta de 24 empresas, que respondieron al instrumento. Los resultados indican que, para las dimensiones económicas y legales, la institucionalización de las prácticas de RSE de acuerdo con la percepción de los gerentes es de fuerte a muy fuerte y para la dimensión ética, la intensidad de las prácticas de RSE es de mediana a fuerte. Lo percibido por los empleados indica una intensidad de fuerte a muy fuerte en las prácticas de RSE para la dimensión económica y de intensidad media a fuerte para las dimensiones legales y éticas. Para los gerentes, el isomorfismo que más interfiere con las prácticas de RSE es coercitivo con intensidad media a fuerte y lo menos que interfiere es mimético con intensidad de presencia fuerte. La percepción de los empleados indica que los mecanismos isomórficos coercitivos, miméticos y normativos tienen una participación similar en la institucionalización de las prácticas de RSE, con intensidad media a fuerte.

Palabras clave: Responsabilidad social corporativa; Isomorfismo; Concesionarios de automóviles.

1. Introdução

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) para Macêdo, Gadelha & Cândido (2014), tem permeado o campo dos estudos organizacionais com bastante assiduidade. Em contrapartida, as empresas têm aprimorado técnicas e ferramentas de aplicação de RSE que ganham forma, de acordo com o contexto em que são utilizadas, sob uma perspectiva estratégica.

Conforme as práticas de RSC são sistematizadas, as organizações passam por mudanças em sua orientação estratégica, tendendo a haver repercussões na estrutura. Na teoria institucional, essas mudanças decorrem da busca de conformidade com padrões e regras de um dado campo, por meio do estabelecimento de estruturas e processos, como forma de se obter amparo e legitimidade (Scott, 1991). Assim esses ajustes ocorrem por meio de mecanismos isomórficos (Dimaggio & Powell, 2005; Sánchez-Fernández, 2014).

Para Tolbert & Zucker (1999), institucionalização refere-se ao processo que transforma crenças, valores e ações em regras de conduta social, compartilhadas por mecanismos de aceitação e reprodução. O comportamento ético e moral tem guiado as ações empresariais da atualidade. Muitas empresas mostram maior consideração e preocupação em

proporcionar um ambiente confortável e adequado no trabalho, formando um cenário em que a transparência e a responsabilidade passam a ser mais importantes (Macêdo et. al., 2014).

Trabalhar com a RSC significa incorporar certas mudanças à estratégia e operação da empresa, relatórios e procedimentos. Para a teoria institucional, representa a implementação de novas práticas e mudança organizacional. O conjunto de novas regras e normas deve ser traduzido em estratégia da empresa, precisa assumir a forma de padrões de tomada de decisão e deve assegurar recursos organizacionais adequados para a implementação efetiva. Ao realiza-la, as organizações podem reagir de maneira diferente a essas mudanças e pressões e adotar várias abordagens para responder a essas mudanças (Jackson & Apostolakou, 2010).

Jackson e Apostolakou (2010) enfatizam que a RSE não opera em um contexto social vazio; é provável que essas práticas sejam adotadas e se tornem efetivas registrando-se em um conjunto específico de instituições. A institucionalização de regras e acordos nas empresas ajuda a formular, comunicar e controlar essas práticas, de maneiras socialmente aceitas.

A indústria automobilística brasileira é de grande importância para o desenvolvimento econômico e social do país. Nas últimas décadas, o setor automotivo passou por mudanças em seu sistema produtivo, especialmente após 1990. Foi a partir dos anos 90 a intensa reestruturação produtiva no ramo automotivo brasileiro, com um amplo processo de automação industrial e consolidação de práticas de produção flexíveis (ANFAVEA, 2019).

De acordo com a Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores, (Anfavea) o ano de 2019 foi produzido 2.448.490 unidades de automóveis leves, no caso veículos de concessionárias automotivas objeto de estudo.

Desse modo, considerando a perspectiva da teoria institucional (Tolbert & Zucker, 1999), tem-se à seguinte questão de investigação: Quais os mecanismos isomórficos presentes na institucionalização das práticas de RSC em concessionárias automotivas? Assim o objetivo geral do estudo é verificar quais os mecanismos isomórficos presentes na institucionalização das práticas de RSC em concessionárias automotivas.

Capecchi (2015) discutiu como que a estrutura de relacionamentos interorganizacionais em rede impacta a responsabilidade social corporativa da rede de suprimentos de uma organização do setor calçadista Gaúcho. Patrocínio e Cohen (2016), buscaram compreender como tem ocorrido a institucionalização da responsabilidade social corporativa em empresas farmacêuticas e os impactos e as consequências deste processo nas comunidades alcançadas pelos projetos sociais realizados por essas empresas, concluíram que houve evolução da responsabilidade social corporativa e sua institucionalização nas empresas estudadas e houve impactos positivos nas comunidades no entorno.

Roszkowska-Menkesa & Aluchna (2017), verificaram a estrutura conceitual para a compreensão do impacto da responsabilidade social sobre empresas vistas como fonte de pressão institucional. Os argumentos encontrados foram que a prática mais madura de RSE representada pelo modo sistêmico institucionalizado de dentro da organização através de pressões isomórficas normativas e não como resultado de poder coercitivo ou esforços miméticos. Neste sentido, este estudo se difere dos anteriores, por verificar quais os preceitos isomórficos presentes na institucionalização das práticas de RSC em concessionárias automotivas, a partir do modelo tridimensional de Schwartz & Carroll (2003), em uma amostra não probabilística composta por 24 empresas, permitido conhecer qual o comportamento dessas empresas em relação às práticas de RSC, bem como contribuído no debate teórico a respeito do tema.

2. Teoria Institucional e Responsabilidade Social Corporativa (RSC)

Para o autor Hughes (1942) instituição é como um empreendimento social implementado de maneira esperada e permanente e, de fato, para ele o estudo das instituições é o estudo da sociedade em ação, ainda que de uma ação que transcorre nos limites de formas sociais solidamente estabelecidas.

Nesse sentido, Tolbert e Zucker (1999) e Sousa (2011) afirmam que a teoria institucional fornece uma visão rica e complexa das organizações. Consoante os ensinamentos dessa teoria, as organizações são influenciadas por pressões normativas, internas e externas.

Dimaggio e Powell (2005) identificaram três mecanismos por meio dos quais ocorre o processo de isomorfismo institucional: o isomorfismo coercitivo, que se origina das influências políticas e do problema de legitimidade organizacional; o isomorfismo mimético, a força das incertezas existentes no mercado e o medo de errar, impulsionam as organizações a copiarem modelos adotados por empresas estabelecidas no mercado, sejam elas maiores ou mais antigas; e o isomorfismo normativo, que está relacionado diretamente com a questão da profissionalização dos funcionários e dos fatores que os tornam preferidos pelas instituições recrutadoras.

Para Dimaggio e Powell (2005), Sousa (2011) o isomorfismo coercitivo é exercido tanto por pressões formais, quanto por pressões informais. Estas pressões são exercidas sobre as organizações por organizações maiores e mais poderosas ou pela figura do Estado, através da imposição de regulamentações. Os fatores que envolvem o poder de influência destas pressões vão desde a dependência de recursos existentes em algumas organizações menores,

passando pelas expectativas culturais de seus donos e funcionários, chegando até mesmo a influenciar pela necessidade de legitimação social.

Cercadas por um ambiente de dúvidas e incertezas, muitas empresas preferem copiar modelos de empresas maiores e que já estão estabelecidas a mais tempo no mercado. Diversas ferramentas empresariais, inclusive, contribuem para a ocorrência deste processo como é o caso dos chamados processos de benchmarking e as consultorias empresariais. Este processo de cópia conhecido como isomorfismo mimético, que acaba ocorrendo pela ausência de objetivos organizacionais claros, tais como missão e visão confusas ou, pela necessidade de sobreviver em mercados competitivos e marcados pela escassez de recursos humanos e materiais (Dimaggio & Powell, 2005; Jacomossi, Casagrande & Reis, 2015).

O isomorfismo normativo, que atua especificamente na questão da profissionalização dos funcionários que trabalham na organização. Dimaggio e Powell (2005) orientam que embora os diversos tipos de categorias profissionais possam divergir uns dos outros, os funcionários que atuam nos mesmos cargos, sejam da mesma organização ou não, um modo de atuação e de pensar uniforme.

Para Dimaggio & Powell (2005), o isomorfismo é vantajoso para as organizações, pois a similaridade facilita as transações interorganizacionais e favorece o seu funcionamento interno pela incorporação de regras socialmente aceitas. Nessa linha, os dirigentes sentem-se instigados a imitar estratégias e arranjos estruturais implantados pelos concorrentes, a fim de atingir o sucesso por eles conquistado, além de procurar reduzir a incerteza ocasionada por objetivos conflitantes (Scott, 1991).

De acordo com as autoras Roszkowska-Menkesa & Aluchna (2017), as organizações existem e operam em um ambiente que sofre mudanças institucionais decorrentes da adoção de novas leis, surgimento de novos padrões ou regras e o desenvolvimento de novas práticas. Bem como no desenvolvimento e formalização da RSC em regulamentos e as expectativas das partes interessadas podem ser vistas como um exemplo de mudança institucional.

De acordo com McWilliams e Siegel (2001), Jacomossi et al. (2015) e Moraes, Siqueira & Silva (2020), o comportamento socialmente responsável por parte das empresas, ganhou força na comunidade acadêmica a partir dos anos de 1980. Entretanto, Davis (1973) e Brizolla et al. (2020) mencionam que as empresas, apesar de serem instituições econômicas, exerciam influência significativa na sociedade e, por isso, deveriam utilizar seus recursos econômicos de forma altruísta.

Para Carroll (1979), primeiramente as empresas devem ser responsáveis perante a sua atividade principal, pois esta assume um papel econômico na sociedade, posteriormente, pelo

cumprimento de leis voltadas às suas atividades. Para Brizolla et al. (2020) a sociedade e as partes interessadas esperam que as organizações tenham um comportamento ético que vai além do que é exigido por lei.

A literatura apresenta vários modelos de RSC que podem ser aplicados nas organizações, dentre eles o modelo de Schwartz e Carroll (2003), o qual é usado neste estudo, nesse sentido os autores apresentam Três Dimensões da Responsabilidade Social Corporativa. Esse modelo, baseado em modelo anterior proposto por Carroll (1979), é composto por três dimensões centrais da RSC - econômica, legal, e ética - que são dispostas em um diagrama de Venn. Essa estrutura se amplia em sete categorias intituladas: puramente econômica, puramente legal, puramente ética, econômico-ética, econômico-legal, legal-ética e econômico-legal-ética, que resultam da sobreposição das três dimensões principais. Nenhuma das três dimensões centrais (econômica, legal e ética) deve ser considerada como mais importante ou significativa comparada com as outras.

3. Método

Para atender o objetivo geral do estudo que é verificar quais os mecanismos isomórficos presentes na institucionalização das práticas de RSC em concessionárias automotivas, tem-se uma pesquisa descritiva, que segundo Triviños (1987) este tipo de estudo é comum em abordagens quantitativas e visa descrever as características de determinada população. Quanto aos procedimentos optou-se pelo estudo de campo, pois segundo Richardson (2012), estas são investigações empíricas realizada no local onde ocorre ou ocorreu o fenômeno que se quer estudar. Com relação a abordagem do problema utilizou-se a pesquisa quantitativa, visto que os dados foram tratados a partir do uso da estatística simples, como o mínimo, máximo, média e desvio padrão (*Ibid*, 2012).

Os dados foram coletados por meio de um questionário de escala *Likert* com cinco pontos, sendo 1 para fraca aplicabilidade/presença e 5 para fortíssima aplicabilidade/presença. A população estudada, foram as concessionárias automotivas do Rio Grande do Sul, sendo que a amostra foi não probabilística (Richardson, 2012), composta por 24 (vinte e quatro) empresas que responderam o questionário enviado por e-mail, e respondida via Google Forms. Os respondentes foram 5 gestores (2 gerentes de pós-vendas, 1 de recursos humanos e 2 de unidade) e 19 colaboradores (9 vendedores de peças, 2 auxiliares administrativos, 2 mecânicos, 2 consultores, 2 analistas de garantia e 2 analistas de tecnologia da informação - TI).

O instrumento foi organizado a partir de dois constructos teóricos. O primeiro contempla 18 questões que trata da Responsabilidade Social corporativa (RSC) sendo utilizado o modelo conceitual tridimensional de performance social, proposto por Schwartz & Carroll (2003), que contempla as dimensões econômica (6 questões), ética (6 questões) e legal (6 questões), o qual foi construído com base no estudo de Macêdo et al (2014). O segundo constructo foi elaborado a partir do estudo de Sousa (2011) e contempla 9 questões referentes aos três mecanismos do isomorfismo, sendo 3 questões para o isomorfismo coercitivo, 3 questões para o isomorfismo mimético e 3 questões para o isomorfismo normativo.

4. Análise de Resultados

Esta seção foi organizada de modo a responder à questão pesquisa do estudo, que é saber quais os mecanismos isomórficos presentes na institucionalização das práticas de RSC em concessionárias automotivas. Para tanto foram apresentadas as análises dos resultados considerando a percepção dos gestores e dos colaboradores para os dois constructos RSC e Isomorfismo.

4.1 Práticas de responsabilidade social corporativa nas empresas

Inicialmente, são apresentados os resultados a respeito das práticas de responsabilidade social corporativa, considerando a percepção dos gestores. As Tabelas 4, 5 e 6 correspondem as três dimensões da responsabilidade social corporativa, sendo apresentado na Tabela 1 a dimensão econômica do modelo conceitual tridimensional de performance social, proposto por Schwartz & Carroll (2003).

Percebe-se que na visão dos gestores que os investimentos em estrutura física, treinamento dos funcionários e novos produtos, ocorrem de forma rotineira o que é demonstrado com a intensidade das respostas obtida, sendo a média de 4,60, com mínimo de 4,00, máximo de 5,00 e um desvio padrão de 0,55. Outro destaque é a ocorrência efetiva dos pagamentos de impostos, bem como a legislação fiscal, tributária, sanitária e ambiental que obtiveram índices iguais para todos os níveis, a média de 5,00 com mínimo de 5,00, máximo de 5,00 e um desvio padrão de 5,00. Com isso para a dimensão econômica a média geral ficou em 4,53, mostrando a institucionalização das práticas de RSC, para essa dimensão, com mínimo de 2,00, máximo de 5,00, e um desvio padrão de 0,54.

Tabela 1 – Dimensão econômica da responsabilidade social.

Dimensão Econômica	Méd	Mín	Máx	DPad.
Investimento em estrutura física, treinamento dos funcionários e novos produtos	4,60	4,00	5,00	0,55
Realização de transações satisfatórias para <i>stakeholders</i> (internos e externos)	4,20	4,00	5,00	0,45
Monitoramento da produtividade dos funcionários	4,20	2,00	5,00	1,30
Efetividade no pagamento de impostos e tributos municipal, estadual e federal	5,00	5,00	5,00	5,00
As tributações da empresa, são realizadas de acordo com a legislação fiscal, tributária, previdenciária, sanitária e ambiental	5,00	5,00	5,00	5,00
A empresa disponibiliza para os colaboradores benefícios	4,20	3,00	5,00	1,10
Média Geral	4,53	2,00	5,00	0,54

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Os resultados deste estudo, estão de acordo com os resultados de Capecchi (2015), que constataram que o investimento em qualificação é vantajoso quando o valor dos benefícios gerados pela qualificação é superior ao valor dos custos. Também verificaram que efetividade com relação ao pagamento de impostos e tributos, bem como o cumprimento da legislação fiscal, tributária, sanitária e ambiental. Roszkowska-Menkesa & Aluchna (2017), vai nessa direção, indicando que as organizações modernas estão cada vez mais preocupadas em direcionar os investimentos no desenvolvimento humano, de modo que eles agreguem valor para as pessoas e para a empresa, melhorando o desempenho e aumentando o valor da empresa.

A Tabela 2 apresenta a intensidade das práticas de responsabilidade social para a dimensão Legal, a partir da percepção dos gestores.

Tabela 2 – Dimensão legal da responsabilidade social.

Dimensão Legal	Méd	Mín	Máx	DPad.
O cumprimento integral das leis do trabalho e de obrigações contratuais	4,80	4,00	5,00	0,45
Adequação dos produtos ao código de defesa do consumidor	5,00	5,00	5,00	5,00
Cumprimento da legislação ambiental	5,00	5,00	5,00	5,00
Há existência e aplicação de um código de ética na empresa	4,60	3,00	5,00	0,89
Possui inclusão no trabalho de pessoas com necessidades especiais	4,60	3,00	5,00	0,89
Frequência de acidentes de trabalho	4,00	2,00	5,00	1,22
Média Geral	4,67	2,00	5,00	0,51

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Na visão dos gestores das concessionárias pesquisadas o cumprimento integral das leis de trabalho e das obrigações contratuais esta institucionalizado, visto que a intensidade das respostas indica uma média de 4,80, com mínimo de 4,00, máximo de 5,00 e um desvio padrão de 0,45.

Verificou-se ainda, efetivo cumprimento da legislação ambiental e adequação dos produtos ao código de defesa do consumidor, com intensidade 5,00 para média, mínimo, máximo e desvio padrão. A prática de inclusão de pessoas com necessidades especiais e a existência e a aplicação de código de ética na empresa, também estão institucionalizadas com média de 4,60, mínimo de 3,00, máximo de 5,00 e desvio padrão de 0,89. Assim, as práticas de responsabilidade social corporativa para a dimensão legal, a partir da visão dos gestores, apresenta uma institucionalização entre forte e fortíssima (média 4,67), mínimo de 2,00, máximo de 5,00 e um desvio padrão de 0,51.

Jacomossi et al. (2015) indicam que para as organizações estudadas existem preocupações com o cumprimento da lei, confirmando os achados deste estudo. Schwartz e Carroll (2003) mencionam que a responsabilidade legal é um dos componentes da responsabilidade social, por representar padrões e normas mínimas para o bom desenvolvimento das empresas.

Jacomossi et al. (2015) e Moraes et al. (2020), mencionam que a gestão ambiental nas organizações tem ocorrido, somente dentro do que a legislação impõe, necessitando avançar quanto a implementação de práticas e instrumentos que criem condições favoráveis de compreensão das políticas organizacionais, melhorando o desempenho ambiental.

Nota-se na Tabela 3, as intensidades obtidas pelas respostas dos gestores com relação a dimensão ética da responsabilidade social corporativa.

Tabela 3 – Dimensão ética da responsabilidade social.

Dimensão Ética	Méd	Mín	Máx	DPad.
Respeito à integridade física e moral de funcionários e clientes	4,80	4,00	5,00	0,45
Abertura ou procedimento confidencial na empresa para funcionários tratarem de questões problemáticas	3,80	1,00	5,00	1,64
Fomento de uma cultura interna para criação e adoção de valores éticos	3,80	2,00	5,00	1,30
A empresa realiza campanhas de doação de alimentos, ou material que a empresa realiza para auxiliar a comunidade mais carente	3,60	1,00	5,00	1,67
A empresa realiza alguma parceria com escolas municipais para desenvolver trabalhos educativos, como educação ambiental	2,20	1,00	4,00	1,64
A empresa elabora e divulga relatórios de sustentabilidade	3,60	3,00	5,00	0,89
Média Geral	3,63	1,00	5,00	0,50

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Observa-se que o respeito a integridade física e moral dos funcionários e clientes apresenta institucionalização próxima a fortíssima (média 4,80), mínimo de 4,00, máximo de 5,00, e desvio padrão de 0,45. O mesmo não ocorre com relação às parcerias para desenvolver trabalhos educativos com escolas, visto que a média da intensidade das respostas obtidas foi

de 2,20, mínimo de 1,00, máximo de 4,00 e desvio padrão de 1,64.

A partir da percepção dos gestores respondentes, as práticas de RSC, quanto a dimensão ética em geral apresenta intensidade média de 3,63, indicando que a institucionalização dessas práticas está próxima a forte. A intensidade mínima para essa dimensão foi de 1,00, máximo de 5,00 e desvio padrão de 0,50, estas evidencias confirmam os achados de Macêdo et al. (2014).

Quando analisadas as respostas obtidas dos colaboradores (funcionários), nota-se que a média das intensidades das práticas de RSC, comparadas com a percepção dos gestores são menores, podendo ser um indicativo de que não exista um alinhamento destas políticas dentro das empresas estudadas. A Tabela 4 trata da dimensão econômica da responsabilidade social corporativa de acordo com o modelo utilizado.

Tabela 4 – Dimensão econômica da responsabilidade social.

Dimensão Econômica	Méd	Mín	Máx	DPad.
Investimento em estrutura física, treinamento dos funcionários e novos produtos	3,74	1,00	5,00	1,24
Realização de transações satisfatórias para <i>stakeholders</i> (internos e externos)	3,58	2,00	5,00	1,02
Monitoramento da produtividade dos funcionários	3,84	1,00	5,00	1,30
Efetividade no pagamento de impostos e tributos municipal, estadual e federal	4,58	2,00	5,00	0,77
As tributações da empresa, são realizadas de acordo com a legislação fiscal, tributária, previdenciária, sanitária e ambiental	4,84	4,00	5,00	0,37
A empresa disponibiliza para os colaboradores benefícios	4,11	1,00	5,00	1,33
Média Geral	4,11	1,00	5,00	0,37

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Na dimensão a econômica, de acordo com a percepção dos colaboradores os itens com média de maior intensidade foram com relação às tributações da empresa, se são realizadas de acordo com a legislação fiscal, tributária, previdenciária, sanitária e ambiental (4,84 média; 4 mínimo; 5 máximo; e 0,37 de desvio padrão) e Efetividade no pagamento de impostos e tributos municipal, estadual e federal (4,58 média; 2,00 mínimo; 5,00 máximo; e 0,77 desvio padrão), tais resultados estão na mesma direção das respostas obtidas a partir das respostas dos gestores, porém com intensidades menores.

Na sequência em termos de intensidade, para os colaboradores aparece a disponibilização de benefícios aos colaboradores, com intensidade média de 4,11, mínimo de 1,00, máximo de 5,00 e desvio padrão de 1,33. O que denota que o processo de institucionalização é superior à forte, estando em sintonia com a percepção dos gestores.

Dentre as práticas que apresentam divergências estão monitoramento da produtividade dos funcionários e investimento em estrutura física, treinamento dos funcionários e novos

produtos. Sendo que a primeira apresentou intensidade média de 3,84, mínimo de 1,00, máximo de 5,00 e desvio padrão de 1,30. Indicando que está prática da RSC, tem institucionalização próximo à forte, enquanto que para os gestores é superior à forte (4,20).

Esta diferença fica mais evidente na prática de RSC que trata dos investimentos em estrutura física, treinamento dos funcionários e novos produtos, em que na percepção dos colaboradores a institucionalização é próximo à forte (3,74 média; 1 mínimo; 5 máximo; e 1,24 de desvio padrão) e para os gestores a institucionalização apresenta uma intensidade próximo a fortíssimo (4,60).

Quando analisado a média geral, de institucionalização das práticas de RSC para dimensão econômica a percepção dos colaboradores (4,11 média; 1 mínimo; 5 máximo; e 0,37 desvio padrão) é semelhante à dos gestores (4,53 média), indicando que o processo de institucionalização dessas práticas está entre forte e fortíssima. McWilliams & Siegel (2001) consideram que empresas socialmente responsável devem investir em ações que visem promover benefícios com práticas sociais que vão além da geração de lucros e do cumprimento de leis, tais indicativos são semelhantes aos observados neste estudo.

Observa-se na Tabela 5, a percepção dos colaboradores quando as práticas de RSC, para a dimensão social.

Tabela 5 - Dimensão legal da responsabilidade social.

Dimensão Legal	Méd	Mín	Máx	Dpad.
O cumprimento integral das leis do trabalho e de obrigações contratuais	4,32	2,00	5,00	1,00
Adequação dos produtos ao código de defesa do consumidor	4,58	3,00	5,00	0,69
Cumprimento da legislação ambiental	4,37	2,00	5,00	0,90
Há existência e aplicação de um código de ética na empresa	3,84	1,00	5,00	1,38
Possui inclusão no trabalho de pessoas com necessidades especiais	2,95	1,00	5,00	1,35
Frequência de acidentes de trabalho	2,47	1,00	5,00	1,61
Média Geral	3,75	1,00	5,00	0,35

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Nesse sentido, tem-se que a ordem de importância para ambos os grupos de respondentes é a mesma, o que difere é a percepção de institucionalização das práticas, sendo estas constatadas a partir da intensidade das respostas obtidas.

Nota-se que as práticas com maior intensidade de institucionalização, de acordo com a percepção dos colaboradores, foram adequação dos produtos ao código de defesa do consumidor (4,58 média; 3 mínimo; 5 máximo; e 0,69 de desvio padrão) e cumprimento da legislação ambiental (4,37 média; 2 mínimo; 5 máximo; e 0,90 desvio padrão), ambas entre forte e fortíssimo para o processo de institucionalização. Na percepção dos gestores estas

práticas estão com fortíssima institucionalização (5 média).

Para as práticas de RSC que se refere ao cumprimento integral das leis do trabalho e de obrigações contratuais (4,32 de média; 2 de mínimo; 5 de máximo; e 1 de desvio padrão), existência e aplicação de um código de ética na empresa (3,84 média; 1 mínimo; 5 máximo; e 1,38 desvio padrão) também está entre forte e fortíssimo processo de institucionalização para os colaboradores. Para os gestores o processo de institucionalização é próximo a fortíssimo (4,80 e 4,60 respectivamente).

Quanto verificado se as empresas pesquisadas possuem inclusão no trabalho de pessoas com necessidades especiais, tem-se que esta prática apresenta, na visão dos colaboradores um processo de institucionalização considerado média (2,95 média; 1 mínimo; 5 máximo; e 1,35 desvio padrão), diferente das respostas apresentada pelos gestores que indicam um processo de institucionalização entre forte e fortíssimo (4,60).

Se observado a média do processo de institucionalização das práticas de RSC, para a dimensão legal de acordo com a percepção dos colaboradores, nota-se que se apresenta entre mediana e forte (3,75 média; 1 mínimo; 5 máximo; e 0,35 desvio padrão), diferente do percebido pelos gestores, cujo processo de institucionalização desta prática está entre forte e fortíssima (4,67). Morais et al. (2020), investigaram as práticas de RSC sem diferenciar percepções, constatando que a dimensão legal, está institucionalizada e as empresas que aderem à lei é porque acreditam que os negócios justos refletem positivamente na economia e na sociedade.

Na Tabela 6, foram apresentadas as percepções dos colaboradores, quanto as práticas de RSC para a dimensão ética.

Tabela 6 - Dimensão ética da responsabilidade social.

Dimensão Ética	Méd	Mín	Máx	Dpad.
Respeito à integridade física e moral de funcionários e clientes	4,21	2,00	5,00	0,92
Abertura ou procedimento confidencial na empresa para funcionários tratarem de questões problemáticas	3,21	1,00	5,00	1,13
Fomento de uma cultura interna para criação e adoção de valores éticos	3,47	1,00	5,00	1,31
A empresa realiza campanhas de doação de alimentos, ou material que a empresa realiza para auxiliar a comunidade mais carente	2,95	1,00	5,00	1,39
A empresa realiza alguma parceria com escolas municipais para desenvolver trabalhos educativos, como educação ambiental	2,11	1,00	5,00	1,33
A empresa elabora e divulga relatórios de sustentabilidade	2,84	1,00	5,00	1,38
Média Geral	3,13	1,00	5,00	0,19

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Verificou-se que a ordem de importância das práticas de RSC referentes à dimensão

ética, para ambos os grupos de respondentes é semelhante, assim como constatados para a dimensão legal. No entanto, a percepção de institucionalização das práticas é percebida com menor intensidade por parte dos colaboradores.

Observa-se que as práticas de RSC, referente ao respeito à integridade física e moral de funcionários e clientes, está entre forte e fortemente institucionalizada (4,21 média; 2 mínimo; 5 máxima; e 0,92 de desvio padrão), tal fato também foi percebido pelos gestores (4,80).

Verifica-se que de acordo com a percepção dos colaboradores, as práticas de abertura ou procedimentos confidenciais na empresa para funcionários tratarem de questões problemáticas (3,21 média; 1 mínimo; 5 máximo; e 1,13 desvio padrão) e fomento de uma cultura interna para criação e adoção de valores éticos (3,47 média; 1 mínimo; 5 máximo; e 1,31 desvio padrão), apresentam o processo de institucionalização entre mediana e forte. Os gestores apresentam percepção semelhante, sendo que a intensidade média para ambos é de 3,80.

Destaca-se que para as práticas de realização de campanhas de doação de alimentos, ou material que a empresa realiza para auxiliar a comunidade mais carente (2,95 média; 1 mínimo; 5 máximo; e 1,39 desvio padrão) e empresa elabora e divulga relatórios de sustentabilidade (2,84 média; 1 mínimo; 5 máximo; e 1,38 desvio padrão), de acordo com a percepção dos colaboradores está entre fraco e mediana, no entanto, para os gestores a institucionalização destas práticas estão entre mediana e forte (3,60 para ambas).

Para a prática de RSC, que tratam das parcerias com escolas municipais para desenvolver trabalhos educativos, como educação ambiental, tanto para os colaboradores (2,11 média; 1 mínimo; 5 máximo; e 1,33 desvio padrão), quanto para os gestores (2,20 média) as percepções se assemelham, indicando que o processo de institucionalização está entre fraco e mediana.

Tais constatações dão conta de que as práticas de RSC consideradas para a dimensão ética estão em um processo de institucionalização entre mediana e forte, tanto na percepção dos colaboradores (3,13 média), quanto para os gestores (3,63 média). Tais resultados se assemelham aos encontrados no estudo de Patrocínio e Cohen (2016). Schwartz & Carroll (2003) mencionam também que uma ação é considerada ética de acordo com a consequência, quando promove o bem da sociedade onde está inserida.

4.2 Mecanismos isomórficos identificados nas empresas

Nesta sessão são apresentadas as análises que indicam os mecanismos isomórficos presentes nos processos de institucionalização das práticas de RSC, tanto de acordo com a percepção dos gestores, quanto para os colaboradores. Sendo assim, as Tabelas 7, 8 e 9 trazem o que foi percebido a partir das respostas dadas pelos gestores.

Tabela 7 – Isomorfismo Coercitivo.

Coercitivo	Méd	Mín	Máx	DPad.
Poder dos órgãos reguladores	4,60	3,00	5,00	0,89
Exigências imposta por lei	4,60	3,00	5,00	0,89
Grau de dependência entre empresas	3,40	2,00	5,00	1,14
Média Geral	4,20	2,00	5,00	0,14

Fonte: dados da pesquisa (2020).

De acordo com os gestores (Tabela 7), os fatores que compõe os mecanismos isomórficos coercitivo com maior intensidade dizem respeito ao poder dos órgãos reguladores (4,60 média; 3 mínimo; 5 máximo; e 0,89 desvio padrão) e as exigências imposta por lei (4,60 média; 3 mínimo; 5 máximo; e 0,89 desvio padrão). Indicando, que existe entre forte e fortíssima presença isomórfica coercitiva. Ainda, foi verificado que existe entre médio e forte grau de dependência entre empresas lei (3,40 média; 2 mínimo; 5 máximo; e 1,14 desvio padrão).

Quando observado a média geral para o mecanismo isomórfico coercitivo na institucionalização das práticas de RSC, percebe-se que a presença deste mecanismo é de forte a fortíssima 4,60 média; 3 mínima; 5 máxima; e 1,14 desvio padrão). Tais constatações indicam que a imposição legal contribui na aplicabilidade das práticas de RSC nas empresas pesquisadas. Estes resultados confirmam os achados de Sánchez-Fernández (2014), os quais destacam que as leis têm mais influência que os regulamentos nas empresas que adotam comportamentos socialmente responsáveis.

Dimaggio & Powell (2005) mencionam que este mecanismo resulta das pressões formais e informais, mais ou menos sutis, às organizações para adotarem estratégias semelhantes em virtude do exercício dos poderes políticos, econômicos e ideológicos. Essas pressões podem acontecer via troca de forças, persuasão ou convite para se associar em conluio/conspiração.

Com relação aos fatores observados para o mecanismo isomórfico mimético (Tabela 8), de acordo com as percepções dos gestores, observou-se que a influência da

matriz/parceiros apresentou maior intensidade, sendo que a média foi de 3,40, mínimo 2, máximo 5 e desvio padrão de 1,14. Estes resultados apontam existir presença entre mediana e forte para este fator de mecanismo isomórfico mimético na institucionalização.

Tabela 8 – Isomorfismo Mimético.

Mimético	Méd	Mín	Máx	DPad.
Influência de outras empresas do campo organizacional	3,00	1,00	5,00	1,87
Influência da matriz/parceiros	3,40	2,00	5,00	1,14
Transferência e/ou rotatividade de funcionários	2,40	1,00	3,00	0,89
Média Geral	2,93	1,00	5,00	0,51

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Pode-se perceber que o isomorfismo mimético, tem presença entre fraca e média na institucionalização das práticas de RSC (2,93 média; 1 mínimo; 5 máximo; e 0,51 desvio padrão). Tais resultados estão de acordo com Sánchez-Fernández (2014) e Capecchi (2015), cujas pressões miméticas, não estão presentes em empresas que adotam práticas de RSC. No entanto, contrariam os achados de Capecchi (2015) em que as organizações no mercado estão sujeitas à ação e ao controle de outras organizações mais poderosas e também aos processos isomórficos institucionais.

A percepção dos gestores, quanto ao mecanismo isomórfico normativo (Tabela 9), destacam-se as recomendações de consultorias/auditorias, que indicam presença entre forte e fortíssima para este fator, com média 4,40, mínimo 4, máximo 5 e desvio padrão de 0,55.

Para as recomendações de unidades de pesquisas, as percepções dos gestores apontam existir presença entre fraca e média para este fator (2,80 média; 2 mínimo; 5 máxima; e 1,30 desvio padrão), podendo ser um indicativo de que as unidades de pesquisas não interferem na institucionalização das práticas de RSC.

Tabela 9 - Isomorfismo Normativo.

Normativo	Méd	Mín	Máx	DPad.
Recomendações de unidades de pesquisas	2,80	2,00	5,00	1,30
Recomendações de consultorias/auditorias	4,40	4,00	5,00	0,55
Órgãos legais legítimos	4,00	3,00	5,00	1,00
Média Geral	3,73	2,00	5,00	0,38

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Quando analisado a média dos três fatores que compõe o mecanismo isomórfico normativo, percebe-se que a presença deste mecanismo é entre médio e forte (3,73, média; 2 mínimo; 5 máximo; e 0,38 de desvio padrão). O estudo de Capecchi (2015), menciona que o

isomorfismo normativo ocorre com a troca e constante interação entre os profissionais de organizações e culturas distintas.

Quando consideradas as respostas obtidas dos colaboradores, verificou-se que a média das intensidades dos mecanismos isomórficos, comparadas com a percepção dos gestores são menores, podendo ser um indicativo de que os atores envolvidos no estudo, tenham compreensões diferentes a respeito dos mecanismos isomórficos responsáveis pela institucionalização das práticas de RSC nas empresas estudadas. A Tabela 10 trata da percepção dos colaboradores quanto ao isomorfismo coercitivo.

Tabela 10 – Isomorfismo coercitivo.

Coercitivo	Méd	Mín	Máx	DPad.
Poder dos órgãos reguladores	3,95	2,00	5,00	0,91
Exigências imposta por lei	3,74	1,00	5,00	1,24
Grau de dependência entre empresas	3,42	2,00	5,00	0,84
Média Geral	3,70	1,00	5,00	0,21

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Nota-se que para os colaboradores os três fatores que compõe o isomorfismo coercitivo tem presença entre média e forte na institucionalização da RSC, sendo que a maior intensidade média é para o poder dos órgãos reguladores (3,95, média; 2 mínimo; 5 máximo; e 0,91 de desvio padrão) e o fator com menor intensidade média é o grau de dependência entre empresas (3,42, média; 2 mínimo; 5 máximo; e 0,84 de desvio padrão).

Nessa mesma direção está a percepção dos gestores, porém o poder dos órgãos reguladores e as exigências imposta por lei, apresentam intensidade (4,60), indicando que a presença destes fatores na institucionalização das práticas de RSC é entre forte e fortíssima. No entanto para os gestores o mesmo não ocorre com o grau de dependência entre empresas (3,40), cuja presença é notada com intensidade entre médio e forte.

Em geral a percepção dos colaboradores para o isomorfismo coercitivo, é de que este mecanismo contribui com intensidade entre média e forte para o processo de institucionalização das práticas de RSC (3,70 média; 1 mínimo; 5 máximo; e 0,21 desvio padrão) e na percepção dos gestores tem contribuição entre forte e fortíssima (4,20). Capecchi (2015) confirma estes achados ao mencionar que em seu estudo constatou-se que o isomorfismo coercitivo é uma imposição da montadora, considerando um conjunto de requisitos operacionais, sistemas de desempenho e contratos capazes de homogeneizar o comportamento dos fornecedores no sentido de manter níveis de qualidade e desempenho, sendo que as concessionárias têm de atender normas similares.

A Tabela 11 apresenta a percepção dos colaboradores quanto a intensidade dos fatores que compõe o mecanismo isomórfico mimético nas práticas de RSC. Nesse sentido, tem-se que a ordem de importância para os grupos de respondentes investigados e a intensidade percebida se difere, como pode ser observado a partir das respostas obtidas.

Com relação à influência da matriz/parceiros a intensidade percebida pelos colaboradores foi de (4,05 média; 1 mínimo; 5 máximo; e 1,31 desvio padrão). Com isso, infere-se que os colaboradores entendem que este fator tem contribuição forte na institucionalização das práticas de RSC, diferente dos gestores que percebem como contribuição ente média e forte.

Tabela 11 - Isomorfismo Mimético.

Mimético	Méd	Mín	Máx	DPad
Influência de outras empresas do campo organizacional	3,42	1,00	5,00	1,30
Influência da matriz/parceiros	4,05	1,00	5,00	1,31
Transferência e/ou rotatividade de funcionários	3,58	1,00	5,00	1,02
Média Geral	3,68	1,00	5,00	0,17

Fonte: dados da pesquisa (2020).

A transferência e/ou rotatividade de funcionários foi percebida pelos colaboradores com contribuição entre média e forte (3,58) e para os gestores entre fraca e média (2,40). Assim, os colaboradores percebem o isomorfismo mimético com interferência entre média e forte na institucionalização das práticas de RSC dentre as empresas pesquisadas, diferente dos colaboradores que indicam ser esta contribuição de média intensidade. Nessa ótica de Capecchi (2015); Roszkowska-Menkesa & Aluchna (2017) mencionam que o isomorfismo mimético é resultado da incerteza que encoraja as organizações a se modelar intencionalmente ou não (através de influência de consultores e funcionários contratados de outras empresas) em mais legítimo ou bem-sucedido.

Na Tabela 12, foram apresentadas as percepções dos colaboradores, quanto a intensidade dos fatores que compõe o isomorfismo normativo nas práticas de RSC.

Tabela 12 - Isomorfismo Normativo.

Normativo	Méd	Mín	Máx	DPad.
Recomendações de unidades de pesquisas	3,47	2,00	5,00	1,12
Recomendações de consultorias/auditorias	4,05	2,00	5,00	1,03
Órgãos legais legítimos	3,79	1,00	5,00	1,03
Média Geral	3,77	1,00	5,00	0,05

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Observa-se que: a ordem de importância desses fatores na institucionalização das práticas de RSC são semelhantes, existindo pequenas variações na intensidade de contribuição de cada fator.

Observa-se que as recomendações de consultorias/auditorias, indicam presença forte (4,05 média; 2 mínima; 5 máximo; e 1,09 desvio padrão) desse fator nas práticas de RSC. Para as recomendações de unidades de pesquisas, as percepções dos colaboradores indicam existir presença entre média e forte para este fator (3,47 média; 2 mínimo; 5 máxima; e 1,12 desvio padrão) na institucionalização das práticas de RSC.

Quando analisado a média dos três fatores que compõe o mecanismo isomórfico normativo, percebe-se que a presença deste mecanismo é entre médio e forte (3,77 média; 1 mínimo; 5 máximo; e 0,05 de desvio padrão), semelhante a percepção dos gestores para esse fator (3,73). Capecchi (2015); Patrocínio e Cohen (2016) encontraram indícios semelhantes ao constatarem em seus estudos que o isomorfismo normativo não pode explicar em parte a institucionalização das práticas de RSC.

5 Considerações Finais

O referido estudo tem como objetivo verificar quais os mecanismos isomórficos presentes na institucionalização das práticas de RSC em concessionárias automotivas. Nesse sentido a partir do modelo tridimensional de responsabilidade social corporativa que considera as dimensões econômica, legal e ética, verificou-se a intensidade da institucionalização das práticas de RSC, bem como que mecanismos isomórficos contribuíram no processo de institucionalização a partir da percepção dos gestores e demais colaboradores das empresas pesquisadas.

Assim, os achados dão conta de que para a dimensão econômica a institucionalização das práticas de RSC de acordo com a percepção dos colaboradores é semelhante ao percebido pelos gestores, indicando que o processo de institucionalização dessas práticas está entre forte e fortíssima.

Quando analisado o processo de institucionalização das práticas de RSC, para a dimensão legal, na percepção dos colaboradores, verifica-se que se apresentam entre mediana e forte, diferente do percebido pelos gestores, cujo processo de institucionalização destas práticas, estão entre forte e fortíssima. Os resultados indicam que para a dimensão ética, as práticas de RSC estão em um processo de institucionalização entre mediana e forte, tanto na percepção dos colaboradores, quanto para os gestores.

Para os colaboradores os mecanismos isomórficos coercitivos, mimético e normativo tem participação semelhante na institucionalização das práticas de RSC, sendo de intensidade entre média e forte. No entanto de acordo com a percepção dos gestores o isomorfismo que mais interfere nas práticas de RSC é o coercitivo com intensidade entre média e forte e o que menos interfere é o mimético com intensidade de presença forte.

Assim, nota-se que para as dimensões econômica e legal a institucionalização das práticas de RSC de acordo com a percepção dos gestores é de intensidade forte a fortíssima e para a dimensão ética a intensidade das práticas de RSC é de média a forte. O percebido pelos colaboradores indica intensidade forte a fortíssima nas práticas de RSC para a dimensão econômica e intensidade média a forte para as dimensões legal e ética.

No que tange às limitações do estudo, este investigou um único setor e também fez uso de amostra não probabilística, o que de certa forma é uma interferência do pesquisador no estudo, pois estuda as empresas por acessibilidade. Então para estudos futuros, sugere-se estudar outros setores empresariais, comparando os resultados entre eles, tanto com relação a institucionalização das práticas de RSC, quanto para os mecanismos isomórficos que contribuem nesse processo. Bem como, dentro possível, fazer uso da amostra probabilística, estudando empresas que compõe os setores de forma aleatória.

Referências

Anfavea. (2020). Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores. Disponível em: <http://www.anfavea.com.br>. Acesso em: 10 mar. 2020.

Brizolla M. M. B, Allebrandt S. L, Silva P. R, Hedlund. & Zanatta, J. M (2020). Environmental policies: an assessment of the challenges and perspectives of the municipality of Ijuí/RS. *Research, Society and Development*, 9(4), 89942797.

Carroll A. B (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*. 4 (4), 497-505.

Capecchi F. J (2015). *Responsabilidade social corporativa em redes de suprimentos: um estudo no setor calçadista gaúcho*. Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos. Tese de Doutorado. São Leopoldo.

Dimaggio P. J & Powell W. W (2005). A Gaiola de Ferro Revisitada: Isomorfismo Institucional e Racionalidade Coletiva nos Campos Organizacionais. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 45 (2),74-89.

Hugues E. C (1942). The study of institutions. *Social Forces*, 20(3), 307-10.

Jackson G & Apostolakou A (2010). Corporate Social Responsibility in Western Europe: An Institutional Mirror or Substitute? *Journal of Business Ethics* 94(3), 371-94.

Jacomossi F. A, Casagrande RM & Reis LG (2015). O isomorfismo nos relatórios de sustentabilidade: uma análise das empresas brasileiras que compõem o Dow Jones Sustainability Index. *Revista de Gestão Ambiental e Sustentabilidade*, 4 (2) 49-54.

Macêdo N. M. M. N, Gadelha M. A & Cândido G. A (2014). Apresentação da construção dos parâmetros à aplicação do modelo conceitual tridimensional de performance social de Carroll. *Revista de Administração da UFSM*, 7(2), 230-48.

McWilliams A, Siegel D (2001). Corporate Social Responsibility. A Theory of the Form Perspective. *Academy of Management Review*, 26 (1), 117- 27.

Morais L. A, Siqueira E. S, Silva R. A (2020). Gestão e responsabilidade ambiental nas práticas de uma cooperativa de agricultura familiar: a percepção de cooperados. *Research, Society and Development*, 9 (6), 1-26.

Roszkowska-Menkesa M & Aluchna M. (2017). Institutional isomorphism and corporate social responsibility: towards a conceptual model. *Journal Of Positive Management*. 8 (2), 3–16.

Patrocínio B. A & Cohen M (2016). A institucionalização da responsabilidade social corporativa na indústria farmacêutica: três estudos de caso. *Organizações e Sociedade*. Londrina. 4(1), 49-83.

Richardson R. J (2012). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas.

Schwartz M & Carrol A. B (2003). Corporate social responsibility: a three-domain approach. *Business Ethics Quarterly*, 13(4), 503-30.

Sánchez-Fernández M.D (2014). *Institutional theory and social responsibility hotel*. The overarching issues of the european space: the territorial diversity of opportunities in a scenario of crisis. Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto. 179-93.

Sousa L. A. (2011) *Um estudo sobre o processo de institucionalização da responsabilidade social empresarial: estudo multicaso em montadoras de automóveis instaladas no Brasil e em Portugal*. Tese Doutorado, Universidade Federal de São Carlos, São Paulo.

Scott W (1991) Unpacking institutional arguments. In: Powell, W.; Dimaggio, P. (Eds). The new institutionalism in organizational analysis. Chicago: *The University of Chicago Press*, 164-82.

Triviños A. N. S (1987). *Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas.

Tolbert P & Zucker L (1999). *A institucionalização da teoria institucional*. In: Clegg, S.; C. Hardy, C.; Nord, W. (Orgs.). *Handbook de estudos organizacionais: modelos e novas questões em estudos organizacionais*. 1, 196-219. São Paulo: Atlas.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Taísa Schefer Roveda – 50 %

Maria Margarete Baccin Brizolla – 50 %