

AMPLIANDO AS CONTRIBUIÇÕES DA TEORIA NEOINSTITUCIONAL À VISÃO BASEADA EM RECURSOS

Luciano Mendes (ITA)

lucianobtos@yahoo.com.br

Sirlei Tonello Tisott (UFMS)

sirlei.tonello@yahoo.com.br

Marçal Rogério Rizzo (UFMS)

marcalprofessor@yahoo.com.br

Fabiano Santana dos Santos (ONG-PB)

fabianogrohl@hotmail.com



O objetivo neste ensaio foi de ampliar as contribuições da teoria neoinstitucional à VBR, pois outros trabalhos, como o de Crubelatte, Pascucci e Grave (2008), já tinham realizado a relação entre a teoria neoinstitucional e a VBR. Por esse motivo, a intenção não é verificar as contribuições, mas ampliar tais contribuições na tentativa de gerar um corpo teórico mais rico e complexo. Para isso, o primeiro passo foi entender as bases da VBR, elucidando suas características e amplitudes, assim como suas principais limitações. Logo em seguida, a intenção foi apresentar os principais conceitos e as características da teoria neoinstitucional e que foram utilizados na ampliação das limitações existentes na VBR. Como o intuito foi ampliar as contribuições, foi necessário construir um tópico onde fosse possível evidenciá-las e elucidá-las, partindo da busca de artifícios referentes às duas teorias (VBR e Neoinstitucional). Por fim, foram salientadas algumas considerações finais sobre o esforço empreendido, assim como as limitações ainda evidentes.

Palavras-chaves: Teoria neoinstitucional, Visão baseada em recursos, Vantagens competitivas.

1. Introdução

A evolução das teorias focadas nas vantagens competitivas entre as empresas obteve certa ruptura com o surgimento das concepções teóricas baseadas nos recursos da firma. Enquanto a lógica das vantagens competitivas estava assentada sobre um determinismo ambiental e sobre uma análise mais abrangente da estrutura industrial (PORTER, 1980), essa vertente conhecida como teoria dos recursos vai focar nos recursos e capacidades internas da firma como fatores que promovem as vantagens competitivas.

É neste contexto que a teoria da visão baseada em recursos (VBR) se constitui, a partir da década de 1980, como um corpo teórico capaz de explicar grande parte dos sucessos e fracassos das firmas no mercado. Isso porque os sucessos e fracassos dependem muito mais do uso efetivo e único de recursos ou de relacionamentos, do que propriamente o posicionamento que tais empresas devem ter frente à estrutura da indústria a qual pertencem. Assim, as firmas são vistas como feixes de recursos (PENROSE, 1959) e capacidade (TEECE, 1982) ou competências (PRAHALAD & HAMEL, 1990) alocadas de forma a buscar a eficiência e eficácia organizacional, produzem diferenciais e geram as vantagens competitivas. Essa discussão mostra que os fatores que tornam as firmas distintas, assim como criam barreiras à imitabilidade, à substituibilidade e à replicabilidade estão no desenvolvimento de capacidade e competências e na aplicação efetiva e eficaz dos recursos.

No próprio contexto da VBR houve algumas evoluções e também temáticas mais focadas, como é o caso das competências essenciais (*core competence*) de Prahalad e Hamel (1990). No que tange as evoluções, surgiu, por exemplo, o conceito de capacidades dinâmicas (TEECE; PISANO & SHUEN, 1997), como forma de explicar as ações empreendidas pelas firmas na formação, conservação e destruição de recursos em ambientes de alta complexidade e mudanças constantes. A intenção do conceito de capacidades dinâmicas foi colocar o dinamismo necessário à VBR para que fosse possível compreender e atuar em ambientes de constantes mudanças. Essa amplitude conceitual não deixa de estar focada nos recursos e capacidades ou competências da firma, mas insere nessas análises um atributo do ambiente que é a mudança constante.

Além das amplitudes conceituais que ocorreram nos últimos anos, ainda alguns autores tem buscado subsídios em outras áreas da ciência na tentativa de ampliar suas análises, como é o caso do artigo de Floriani, Borini e Fleury (2009) que estudaram o processo de internacionalização como um elemento gerador das capacidades dinâmicas; assim como o trabalho de Pinotti e Paulillo (2007) que estudaram a influência das redes de poder, a partir da teoria neoinstitucional, e suas influências nas capacidades dinâmicas. Ainda, o trabalho de Crubelatte, Pascucci e Grave (2008) que fizeram a proposição do conceito de visão baseada em recursos legítimos, numa análise bem próxima da que está sendo empreendida neste ensaio, de relacionar a teoria neoinstitucional com a visão baseada em recursos.

Por constatar a originalidade do artigo de Crubelatte, Pascucci e Grave (2008), assim como por tê-lo como mediador para as discussões que serão empreendidas neste ensaio, é que no título foi importante salientar o fato da ampliação nas contribuições. Naquele texto, Crubelatte, Pascucci e Grave (2008) focam e utilizam a teoria neoinstitucional como fundamento para dizer que os recursos e capacidades de uma firma devem, antes de tudo, para gerar a vantagem competitiva necessária, serem legitimados socialmente. Discussões como a racionalidade limitada, os termos de eficiência, as divergências e convergências entre as instituições e as ações, não se constituem a base do trabalho daqueles autores.

Tendo em vista essa defasagem é que o objetivo neste ensaio é ampliar as contribuições da teoria neoinstitucional à VBR, na tentativa de explorar outros meandros das discussões sobre a teoria neoinstitucional e suas implicações para ampliar as limitações existentes na VBR. Para isso, o primeiro passo será entender as bases da VBR, elucidando suas características e amplitudes, assim como ao final trazer à discussão suas principais limitações. Logo em seguida, apresentar as implicações da teoria neoinstitucional e os principais conceitos e características que serão utilizados na ampliação das limitações existentes na VBR. Como o intuito é ampliar as contribuições, o terceiro passo será constituir um tópico onde seja possível evidenciar e elucidar tais contribuições à VBR, partindo de uma análise buscando artifícios das duas teorias (VBR e Neoinstitucional). Por fim, algumas considerações finais.

2. Visão Baseada em Recursos (VBR): amplitudes e limitações

A VBR parte de uma perspectiva diferente daquela até então difundida na análise da estrutura da indústria, conhecida como nova organização industrial. O fator preponderante da nova organização industrial está no foco e na influência do ambiente externo, ou melhor, da estrutura da indústria no posicionamento ou estratégia que a firma deve ter para obter vantagens competitivas. Assim, tais vantagens competitivas são explicadas por fatores externos, de onde o papel da firma é sempre de adaptação aos ditames do mercado e à estrutura da indústria (TEECE, 1982; VASCONCELOS & CYRINO, 2000).

A VBR vai permitir uma mudança significativa neste modelo de conceber as vantagens competitivas, pois o foco será o ambiente interno, que durante muito tempo foi negligenciado pela teoria econômica neoclássica e pela nova organização industrial. Para mostrar que as vantagens competitivas das firmas vão muito além do que estratégias de adaptação e posicionamento, a visão baseada em recursos toma como ponto de partida a distinção entre as firmas, devido aos seus recursos tangíveis e intangíveis. Nesta linha, as vantagens competitivas e as estratégias são desenvolvidas a partir dos vários recursos que a firma disponibiliza (materiais, financeiros, humanos, entre outros), assim como as competências que ela dispõe para atuar no mercado. Essas competências são vistas como capacidades ou capacitações, que envolve os conhecimentos aplicados na organização (PENROSE, 1959; TEECE, 1982; RUMELT, 1984; WERNERFELT, 1984).

Existindo vários recursos, o que denota heterogeneidade, as bases competitivas da VBR estão nesta diversidade, que possibilitam maneiras diversas de alocação de recursos e de capacitações. Neste sentido, se existem vantagens competitivas ligadas a esses recursos, então existem limitações nesses recursos ou que eles sejam limitados. Isso através de limitações estruturais (recursos escassos, limitações legais, acesso aos recursos, entre outros), assim como limitações na alocação (recursos alocados de forma específica pelas firmas) (PETERAF, 1993; RUMELT, 1984; ÁNTONIO, 2001).

Pela diversidade de recursos e alocação, duas situações são evidentes e que protegem a firma, no curto prazo, da corrosão nos lucros: a imitabilidade imperfeita e a substituíbilidade imperfeita. A primeira diz que, devido a alocação diversificada de recursos, não há como uma firma num ambiente concorrencial imitar perfeitamente a estratégia e os recursos de outra firma, devido, por exemplo, à ocultação das estratégias e recursos internos à firma. E a substituíbilidade imperfeita está ligada à dificuldade em substituir recursos utilizados por outra empresa na intenção de obter os mesmos resultados com um rendimento igual ou superior ao até então praticado (GHEMAWAT, 1986; DIERICKX & COOL, 1989; BARNEY, 1991).

Assim, aspectos como recursos escassos e também a imitabilidade imperfeita e a substituíbilidade imperfeita, proporcionam, no longo prazo, as vantagens competitivas

sustentáveis. Isso mostra que os recursos e competências de uma firma, para serem sustentáveis, devem ser não comercializáveis, não imitáveis e não substituíveis. Não comercializáveis no sentido de que não há a possibilidade de serem adquiridos pelo mercado concorrencial, pois eles devem ser provenientes de acúmulos internos (acúmulos de competências e recursos). Não imitáveis pelas dificuldades que as firmas concorrentes terão em imitar tais produtos e também não substituíveis pela dificuldade que se impõe no mercado em comercializar produtos que substituam o atual (LIPPMAN & RUMELT, 1982; WERNERFELT, 1984; GHEMAWAT, 1986; DIERICKX & COOL, 1989).

Nesta linha, é possível destacar vários atributos que estão ligados às vantagens competitivas sustentáveis. O potencial para a criação de valor, muito vinculado à inovação e aos avanços tecnológicos de uma firma. A raridade ou escassez dos recursos, assim como a sua especialidade, o que impõe barreiras importantes à concorrência. Nesta linha, as vantagens competitivas na VBR são proporcionadas por essa combinação de recursos e competências, capazes de instituir barreiras à imitabilidade imperfeita, à não transparência, à não replicabilidade e à não substituibilidade (LIPPMAN & RUMELT, 1982; WERNERFELT, 1984; GHEMAWAT, 1986; DIERICKX & COOL, 1989)..

Portanto, a VBR contribui para expandir a análise sobre as vantagens competitivas das firmas, assim como possibilita destaque a fatores importantes e que antes eram negligenciados nas análises feitas pelos economistas neoclássicos. Enquanto os economistas neoclássicos e os economistas da nova organização industrial viam as influências deterministas do ambiente externo na firma, os teóricos da VBR focaram no diferencial produzido a partir do ambiente interno, particularmente os recursos e competências gerados por uma firma (MAHONEY, 1995; GHEMAWAT, 1986; BURLAMAQUI & PROENÇA, 2003).

Mesmo assim, existe uma série de limitações na VBR. A primeira e a mais evidente, até mesmo pelo foco de que as vantagens competitivas são geradas internamente às firmas, é a marginalização das influências do ambiente externo nas estratégias e recursos das firmas, assim como na possibilidade de que existe desse ambiente externo invalidar todo esforço estratégico. Uma segunda limitação é de que a VBR, assim como a nova organização industrial, centra-se na racionalidade dos agentes da firma, marginalizando concepções que evidenciam racionalidade limitada e aspectos informais das firmas, como o acaso e as mudanças ambientais radicais. Uma terceira limitação está em ser a VBR uma concepção estática de análise estratégica, agravado o fato de que suas proposições estão focadas na noção de equilíbrio, o que não impulsiona o deslocamento para a inovação e geração de novas tecnologias. A quarta limitação está na apreensão de que todos os esforços da firma estão centrados na busca constante de eficiência e eficácia na alocação dos recursos e competências. Uma quinta e última limitação, ligada à limitação anterior, é de que todo e qualquer esforço realizado pela firma na alocação dos recursos conduzirá ao sucesso e ao diferencial da firma frente aos concorrentes.

Tais limitações evidenciam problemas inerentes à VBR, no que tange as análises sobre as estratégias e as vantagens competitivas. Se esses são fatores que limitam as análises na VBR, então é necessário elucidar outras contribuições teóricas no sentido de ampliar e suprir grande parte dessas limitações. Por esse motivo, o próximo tópico será destinado à discussão da teoria neoinstitucional, particularmente autores que vão subsidiar discussões que contribuam para ampliar as limitações anteriormente salientadas. Sendo assim, o próximo tópico neste ensaio é a discussão da teoria neoinstitucional.

3. A teoria neoinstitucional e suas implicações

A teoria neoinstitucional surge de uma série de constatações e limitações existentes na teoria institucional, desenvolvida particularmente nas áreas da economia, da ciência política e da sociologia. Limitações que replicavam concepções de que os agentes possuem escolhas racionalizadas, de que as instituições eram estáticas e deterministas e de que essas instituições produziam padrões de comportamento. Não tardou para que os neoinstitucionalistas desenvolvessem discussões sobre a racionalidade limitada dos agentes, assim como a de que as instituições estão em mudanças e são dinâmicas, pois surgem e são sustentadas a partir do contexto social. Uma outra constatação dos neoinstitucionalistas é a separação evidente entre instituições e ações mostrando, inicialmente, de que as instituições interferem e produzem ações, assim como as ações influenciam e alteram as instituições. Isso sem contar o fato, como ficará visível mais adiante, de que podem surgir conflitos evidentes entre instituições e ações no contexto das organizações.

Assim, o campo em que se situam as discussões da linha neoinstitucional é sobre a construção social da realidade (BERGER E LUCKMANN, 1985). Apesar de a teoria neoinstitucional ser amplamente discutida nas áreas da economia, das ciências políticas e da sociologia (HALL; TAYLOR, 2003), os autores aqui elucidados possuem em suas considerações um viés mais sociológico, mesmo que tendendo a enfatizar em suas análises – como fez Scott (1995) e Tolbert e Zucker (1998) – a integração dessas três perspectivas.

Um dos trabalhos que merece destaque é o de Dimaggio e Powell (1983), particularmente sua discussão sobre o isomorfismo organizacional. A questão principal do trabalho destes autores é por que há tamanha e surpreendente homogeneidade de formas e práticas organizacionais. Assim, esses autores identificaram três mecanismos através dos quais a mudança institucional isomórfica ocorre: (i) o isomorfismo coercitivo, que resulta de pressões formais e informais exercidas sobre organizações por outras organizações das quais elas são dependentes e por expectativas culturais da sociedade dentro da qual as organizações funcionam; (ii) o isomorfismo mimético – que imita – ocasionado por incertezas provenientes do meio, sendo estas uma força poderosa que encoraja a imitação (os autores assinalam, para melhor entendimento deste processo que “quando tecnologias organizacionais são mal entendidas/interpretadas, quando metas são ambíguas, ou quando o ambiente cria uma incerteza simbólica, as organizações podem se modelar em outras organizações”); e (iii) o isomorfismo normativo, que se caracteriza por forças advindas de certos padrões sociais de ação que orientam o comportamento.

Essa discussão sobre o isomorfismo a interferência das instituições nas ações e práticas organizacionais, assim como das ações e práticas organizacionais nas instituições. Ao elucidar essas três formas de mudanças isomórficas, Dimaggio e Powell (1983) salientam que a sobrevivência de muitas organizações vai depender sempre de alguma forma desses três isomorfismos. Assim, a definição de instituições passa a ser vista de forma muito ampla, congregando regras, procedimentos ou normas, assim como os aspectos simbólicos, os esquemas cognitivos e os modelos morais que fornecem padrões de significação que guiam as ações humanas.

A teoria neoinstitucional não se aproxima das análises realizadas pela nova organização industrial, pois seu foco não está centrado nas estruturas existentes na indústria, nem muito menos exacerba um determinismo adaptativo. Além de evidenciar os processos de mudanças constantes, ainda a teoria neoinstitucional procura evidenciar que existem aspectos simbólicos, esquemas cognitivos e modelos morais tornam possíveis os significados e os valores aos recursos (tangíveis e intangíveis) capazes de gerar as vantagens competitivas (SCOTT, 1994; MACHADO-DA-SILVA & GONÇALVES, 1998)

Por esse motivo, diferente dos institucionalistas tradicionais (Economistas ou Cientistas Políticos), que viam a divisão entre instituições e cultura, os neoinstitucionalistas de origem sociológica observam a interposição entre esses dois conceitos (instituições e cultura) quando ampliam a definição de instituições citada anteriormente. Além disso, ao aproximar instituições e cultura, os neoinstitucionalistas realizam uma amplitude no conceito de cultura que congrega, não apenas as normas, leis e valores, mas hábitos, símbolos e cenários que fornecem modelos de comportamento (ZUCKER, 1987; HALL & TAYLOR, 2003).

Essas mudanças conceituais provocam mudanças na maneira de encarar a divergência, que antes existia, entre instituições e ações. Ocorre, neste processo, uma junção entre essas duas temáticas, pois uma não vive sem a outra. Por isso, as discussões cognitivas para os neoinstitucionalistas são de fundamental importância, dado o fato de que as ações são guiadas por esquemas, categorias e modelos cognitivos que são apreendidos através das instituições. As influências exercidas pelas instituições não estão apenas vinculadas ao que deve ser feito (normativo), mas sim ao que se pode imaginar fazer em um dado contexto (cognitivo) (SCOTT, 1995; MACHADO-DA-SILVA & GONÇALVES, 1998).

Como forma de analisar os processos de institucionalização, Scott (1994) considera existir três pilares na perspectiva neoinstitucional. O primeiro é o pilar regulador, pois o que se tem é a fixação de normas, leis e regulamentos. O segundo pilar é o normativo, onde surgem os valores preferíveis e desejáveis, assim define a legitimidade das ações realizadas. O terceiro é o pilar cognitivo, que coloca em evidência os aspectos cognitivos das instituições, onde surgem as interpretações subjetivas das ações e o significado daquilo que é feito ou praticado no contexto das organizações. Ao mesmo tempo em que Scott (1994) concede atributos para uma análise efetiva e de relações mútuas entre instituições e ações, permite também que ocorra, nos processos de institucionalização, diferenças evidentes entre instituições surgidas no ambiente social e as ações conduzidas nas organizações.

Assim, Scott (1995) destaca que instituições são normas sociais ou padrões que adquirem propriedade ou estado. Elas surgem de processos simbólicos que são compartilhados, difundidos e aceitos. Enquanto as instituições são as normas, padrões e valores sociais, a institucionalização é processo anterior ao estágio de propriedade ou estado. Sendo assim, as instituições, até atingirem o *status* de instituição, são estruturadas com a institucionalização. É neste processo de institucionalização que pode ocorrer divergências entre instituições novas e ações antigas.

A análise dos neoinstitucionalistas está focada na explicação do surgimento e da modificação nas práticas institucionais. Enquanto nas teorias sobre escolhas racionais o desenvolvimento de instituições estava ligado à eficácia e às finalidades materiais, na perspectiva traçada pelos neoinstitucionalistas a adoção de novas instituições tem menos a ver com o aumento da sua eficiência do que com os atributos capazes de legitimar as ações dessa empresa no mercado. Esse fato fica claro no trabalho de Meyer e Rowan (1977), ao salientarem que se antes a visão que se tinha sobre a adoção de determinada estrutura, comportamento ou prática organizacional institucionalizada visava unicamente a eficiência organizacional, agora o sucesso organizacional não depende somente da coordenação e controle eficiente das atividades, pois as organizações nascem e coexistem em ambientes institucionais altamente elaborados.

Nessa linha, as organizações são bem sucedidas em se tornarem isomórficas com esses ambientes e assim adquirem a legitimidade e os recursos necessários para sua sobrevivência, fornecendo uma prestação de contas das suas atividades ao mesmo tempo em que protege a organização de ter sua conduta questionada. Para Meyer e Rowan (1977), nesse processo de

isomorfismo as organizações incorporam elementos que são externamente legitimados, procurando imprimir rótulos as suas atividades que são valiosos em mobilizar o comprometimento dos participantes internos e dos constituintes externos.

Esse processo seria uma discussão causal se esses autores não referenciassem algumas consequências cruciais para as organizações. Primeiro que ao incorporar elementos externos legitimados que não são termos de eficiência, entram em conflito com as atividades técnicas e as demandas por eficiência, gerando inconsistência nas ações organizacionais. Segundo que devido às regras cerimoniais virem de diferentes ambientes, essas regras podem ser conflitantes umas com as outras, o que também leva a inconsistência nas ações. Neste contexto, é possível observar que Meyer e Rowan (1977) realizam um descompasso interessante sobre as ações e estruturas organizacionais, evidenciado também no trabalho de Barley e Tolbert (1997). Esses autores desvinculam as ações organizacionais das estruturas institucionalizadas.

Essa constatação desde já apresenta uma infinidade de problemas para as ações organizacionais que, ao introduzirem uma estrutura institucionalizada, não necessariamente seguem as regras dessa estrutura, pois ela serve apenas para a legitimação. Além disso, como já exposto, a adoção de tal funcionamento pode entrar em conflito com a estrutura e ações existentes, o que faz com que as organizações mantenham as ações existentes, mas devido à necessidade de legitimação acabam incorporando, de forma cerimonial, as novas instituições. Outro ponto a ser ressaltado é que as regras cerimoniais aparecem a partir de diferentes ambientes que acabam entrando em conflito (MEYER & ROWAN, 1977; BARLEY & TOLBERT, 1997).

Diante dessas discussões sobre as inconsistências nas ações e instituições adotadas é que as discussões de Scott (1994) sobre os três pilares (regulativo, normativo e cognitivo) se tornam importantes. Ao se avaliar os trabalhos de Meyer e Rowan (1977), Dimaggio e Power (1983) e Tolbert e Zucker (1998), verifica-se que a preocupação maior em suas análises está direcionada aos níveis organizacional e interorganizacional, deixando à margem o nível intraorganizacional – no sentido de levar em conta os agentes da organização. Apesar da tentativa em elucidar – diferente dos institucionalistas tradicionais – as ações no entremeio às estruturas, a preocupação maior continua sendo a influência do ambiente organizacional sobre a organização em si. Isso não deixa de ser um tópico importante e central no contexto da teoria institucional, mas algo na análise de Scott (1994) é central para entender o processo de inconsistência nas ações desenvolvido por Meyer e Rowan (1977), que é a discussão do pilar cognitivo. Isso pelo fato de que, no processo de institucionalização e de isomorfismo organizacional, as instituições transmitidas acabam atingindo os pilares regulativo e normativo, mas não o pilar cognitivo. É daí que surgem as inconsistências estruturais nas organizações institucionalizadas.

4. Contribuições da teoria neoinstitucional à visão baseada em recursos (VBR)

As discussões aqui desenvolvidas sobre a teoria neoinstitucional possibilitam uma série de contribuições às teorias sobre a VBR. Tais contribuições vão muito além da tentativa de inserir implicações do ambiente externo na análise sobre os recursos e capacidades de uma empresa. Mesmo porque, como já salientando, a teoria neoinstitucional não está focada na análise sobre as estruturas determinadas numa indústria, mas na dinâmica da produção e reprodução de instituições difundidas no ambiente e que são utilizadas para interpretar e dar forma às ações organizacionais.

Nesta linha, ao lidar com recursos e capacidades ou competências que distinguem as empresas no ambiente concorrencial as teorias sobre a VBR esquecem que essas empresas apenas obterão vantagens competitivas se tais recursos e capacidades obtiverem o devido valor simbólico, proveniente das instituições difundidas, compartilhadas e aceitas no ambiente em que a empresa atua. Essa discussão pode evidenciar certo utilitarismo, mas os recursos e capacidades sempre estarão limitados às possibilidades condizentes com os atributos institucionais compartilhados. Por esse motivo, no conceito dado de instituições surgem, além das regras, procedimentos ou normas, os aspectos simbólicos, os esquemas cognitivos e os modelos morais que fornecem padrões de significação que guiam as ações humanas.

Diante das discussões sobre a teoria neoinstitucional, os recursos e capacidades de uma firma possibilitarão vantagens competitivas se estiverem condizentes, por exemplo, com os modelos morais. Isso acontece não somente na adoção de práticas de gestão socioambiental, mas principalmente no respeito e absorção, por parte da empresa, dos preceitos culturais e morais da sociedade em que ela atua. Portanto, as influências exercidas pelas instituições não estão apenas vinculadas ao que deve ser feito (normativo), mas sim ao que se pode imaginar fazer em um dado contexto (cognitivo). Apesar de a VBR impulsionar e evidenciar a diversidade na alocação dos recursos e capacidades, a contribuição proveniente da teoria neoinstitucional é de que existem limites a essa diversidade.

Essa discussão ajuda a eliminar a primeira limitação na VBR, onde as influências do ambiente são marginalizadas. Com a retomada da teoria neoinstitucional, fica visível a necessidade e importância de fatores produzidos no ambiente em que essas empresas estão situadas, principalmente para validar e legitimar as ações desenvolvidas internamente. Isso não quer dizer que o ambiente seja determinista nas discussões sobre a teoria neoinstitucional, pois há a possibilidade sempre aberta de as empresas gerarem instituições e modificações nas instituições existentes. Nesta linha, as análises institucionais nunca serão estáticas, mas dinâmicas, e também nunca deterministas. Esse fato fica evidente nos processos isomórficos descritos por Dimaggio e Powell (1983) ao salientarem que o isomorfismo coercitivo resulta de pressões formais e informais exercidas entre organizações, assim como o isomorfismo mimético encoraja as organizações em ambientes de incerteza a imitarem ou se modelarem às outras organizações.

Diante dessas discussões existem duas contribuições que a teoria neoinstitucional possibilita às teorias da VBR. A primeira é de entender que os recursos e capacidades apenas serão considerados vantagens competitivas em ambientes institucionalizados, que concede os fatores simbólicos, os esquemas cognitivos e os modelos morais, além das normas, regras e leis. Visto de uma perspectiva mais ampla, isso quer dizer que todo esforço evidente nas análises dos recursos e competências de uma empresa e que demonstrem vantagens competitivas é por que estão institucionalizados ou condizentes com as instituições existentes no ambiente. A segunda é que não se furta das influências dos atributos surgidos nos ambientes, pois mesmo ocorrendo a comprovação de que muito da distinção de uma empresa em relação à outra é proveniente dos recursos e capacidades, os atributos que impulsionaram essa distinção são mais provenientes de maneiras de alocação dos recursos e manifestações sinérgicas de capacidades do que de invenções radicais de estruturas e práticas organizacionais. Foi isso que impulsionou o trabalho de Dimaggio e Powell (1983) ao questionarem por que há tamanha e surpreendente homogeneidade de formas e práticas organizacionais.

Ao considerar os aspectos simbólicos, os esquemas cognitivos e os modelos morais, juntamente com as leis, regras e normas, os neoinstitucionalistas evidenciam que os agentes

nunca possuem capacidade totalmente racionalizada. Isso impõe nas análises desenvolvidas pelos teóricos neoinstitucional aquilo que Simon (1965) chamou de racionalidade limitada, no sentido de que os agentes nunca terão capacidade de analisar todas as informações existentes para tomar a melhor decisão ou decisão acertada. No contexto da VBR essa racionalidade é evidente, pois os recursos e capacidades são alocados e interligados de forma extremamente deliberadas ou mesmo amplamente conscientes e acertadas, o que leva sempre ao sucesso e distinção positiva da empresa em relação às outras. Se não houve a distinção positiva ou mesmo a vantagem competitiva, então ainda não se tem capacidades ou competências, nem muito menos recursos aplicados de forma eficiente ou eficaz.

Além disso, no que tange a racionalidade limitada e os termos de eficiência, Meyer e Rowan (1977) salientam que as organizações não dependem somente da coordenação e controle eficiente das atividades, mas principalmente da legitimidade de suas ações, que tem menos a ver com o aumento da sua eficiência. Assim, ao incorporarem elementos externos legitimados e os recursos necessários à sua sobrevivência, as organizações – em determinados contextos – estão menos preocupadas com termos de eficiência do que na prestação de contas das suas atividades, pois o intuito é proteger que sua conduta seja questionada. Por esse motivo, Meyer e Rowan (1977) salientam que a incorporação de instituições pode entrar em conflito com as ações organizacionais existentes e mesmo assim serem incorporadas. Isso pode gerar inconsistência nas ações organizacionais e serem difundidas, particularmente no início da incorporação, como mitos cerimoniais. Apesar de não serem termos de eficiência, esses fatores se tornam recursos da organização, pois além de proteger que sua conduta seja questionada, quando a organização incorpora elementos legitimados ela procura imprimir rótulos as suas atividades e que são valiosos em mobilizar o comprometimento dos participantes internos e dos constituintes externos. Nesta linha, a análise feita a partir da teoria neoinstitucional contribui na amplitude para a compreensão de que na VBR a existência de alguns recursos e capacidades pode não ser central para a constituição do diferencial competitivo, mas de extrema importância para sustentar os negócios da empresa.

Além disso, como foi salientando no tópico sobre a teoria neoinstitucional, as análises desenvolvidas por esses teóricos se concentram nas relações interorganizacionais, enquanto os estudos da VBR se concentram no nível intraorganizacional. Mas como foi salientado anteriormente a partir do trabalho de Scott (1994), na discussão sobre os pilares (regulativo, normativo e cognitivo), enquanto os pilares regulativo e normativo fazem parte de uma análise interorganizacional, o pilar cognitivo faz parte de uma análise intraorganizacional. Aqui existe uma aproximação evidente com a VBR, no sentido de que a análise sobre o pilar cognitivo e sobre as influências no comportamento cognitivo também são influências, em última análise, nas capacidades e competências da empresa. A partir do pilar cognitivo é possível verificar o potencial de adaptação existente em uma empresa, assim como suas ações produzirem modificações nas instituições existentes, gerando novos padrões de isomorfismo.

5. Considerações finais

A discussão aqui instituída teve o propósito de elucidar as contribuições que a teoria neoinstitucional pode possibilitar às teorias da VBR. A intenção não foi no sentido de conduzir a uma síntese entre as concepções que visualizam o determinismo ambiental nas ações organizacionais com aquelas teorias que observam as estratégias e vantagens competitivas a partir dos recursos e capacidades internos da firma. A intenção foi contribuir para que houvesse uma ampliação das limitações existentes na VBR, sem anular a validade dos pressupostos difundidos nesta última. O interessante da aproximação feita entre a teoria neoinstitucional e a VBR é de que se pode trabalhar mais na linha das contribuições do que

dos questionamentos e invalidades dos pressupostos, como é possível observar esse fato também no trabalho de Crubellate, Pascucci e Grave (2008). Apesar de serem temáticas diversas e que foram produzidas em contextos também diversos, o empreendimento e o esforço na condução dessas aproximações podem gerar inovações e melhorias nas teorias até então difundidas, tornando as análises organizacionais mais complexas.

Assim, a aproximação entre a teoria neoinstitucional e a VBR possibilitou ampliar algumas limitações evidentes nesta última abordagem teórica. Primeiro que a teoria neoinstitucional insere na dinâmica das firmas influências significativas do ambiente externo a partir das instituições que surgem em contextos sociais compartilhados. Essas instituições não são amplamente deterministas, como a análise empreendida pela nova economia industrial, mas também são possíveis de serem constituídas a partir das ações organizacionais, que o foco da VBR. Mesmo assim, não há como se furta às influências do ambiente onde essas firmas estão situadas. Além disso, a teoria neoinstitucional tem como foco a racionalidade limitada dos agentes organizacionais, o que faz com que ações e instituições sejam interrelacionadas, mas nunca se torna um conceito só. Assim, fica evidente a necessidade de analisar, principalmente, as capacidades e competências da organização a partir de um viés que inclui aspectos gerados a partir de uma racionalidade limitada, onde os agentes não possuem garantias de que as decisões são amplamente acertadas.

Outro fator que houve de contribuição à VBR a partir da teoria neoinstitucional foi de que não é possível pensar na firma em busca de equilíbrio, pois isso impede a geração de inovações, que basicamente são provenientes de situações de desequilíbrio. Essa dinâmica, que é subjacente à teoria neoinstitucional, foi de extrema importância para o conceito de capacidades dinâmicas. Além da dinâmica nas ações e instituições, ainda a teoria neoinstitucional contribui para se pensar que muito das instituições adotadas não servem como termo de eficiência, mas sim como forma de legitimação das ações realizadas pelas firmas. Essa legitimação não se restringe à forma discutida no trabalho de Crubellate, Pascucci e Grave (2008), mas ela serve também como mitos racionalizados adotados de forma cerimonial, que serve muitas vezes para a organização prestar contas das suas atividades, assim como proteger a organização de que sua conduta seja questionada. Assim, ao adotar novas instituições as organizações não tomam tais instituições como termos de eficiência, mas muitas vezes como recurso valioso para mobilizar o comprometimento dos participantes internos e dos constituintes externos.

Apesar de todas as contribuições, ainda há uma limitação inerente na aproximação entre as duas teorias, que são as discussões sobre diferenciação, evidentes na VBR, e do isomorfismo entre as organizações, como discutidos na teoria neoinstitucional. De fato isso é uma limitação, mas ela não se constitui num problema dado o fato de que as análises isomórficas estão no nível interorganizacional, enquanto a diversidade se concentra no nível intraorganizacional. Apesar da existência evidente de diversidade nas firmas, essa diversidade está sempre limitada – e por isso a aproximação com a teoria neoinstitucional – às instituições existentes no mercado. Por esse motivo, quando discutido o pilar cognitivo na análise neoinstitucional, tal diversidade pode surgir como um fator importante para a própria teoria neoinstitucional.

Referências

- ÁNTONIO, N. S. *A escola dos recursos: the resource based theory*. Instituto para o desenvolvimento da gestão empresarial. Lisboa-PO: INDEG/ISCTE, 2001.
- BARLEY, S. R. & TOLBERT, P. S. *Institutionalization and structuration: studying the links between action and institution*. ILR Collection: Articles & Chapters. Cornell University, 1997.
- BARNEY, J. B. Firm resources and competitive advantage. *Journal of Management*, v.17, p. 99 – 120, 1991.

- BERGER, P. L. & LUCKMANN, T.** *A construção social da realidade*. 15ª ed. Trad. Floriano de Souza Fernandes. Petrópolis: Vozes, 1985.
- BURLAMAQUI, L & PROENÇA, A.** Inovação, recursos e comprometimento: em direção a uma teoria estratégica da firma. *Revista Brasileira de Inovação (RBI)*. Vol. 2, N. 1, Jan./jul, 2003.
- CRUBELATTE, J. M; PASCUCI, L. & GRAVE, P. S.** Contribuições para uma visão baseada em recursos legítimos. *Revista de Administração de Empresas (RAE)*. v. 48, n. 4, p. 8-19, 2008.
- DIERICKX, I. & COOL, K.** Asset Stock Accumulation and Sustainability of Competitive Advantage. *Management Science*. v. 35, n. 12, p 1504 – 1511, 1989.
- DIMAGGIO, P. J. & POWELL, W.** The iron cage revisited: institucional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, v. 48, April, 1983.
- FLORIANI, D. E; BORINI, F. M. & FLEURY, M. T. L.** O processo de internacionalização como elemento gerador de capacidades dinâmicas: caso da WEG na Argentina e na China. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, v.11, n.33, p. 367-382, Out./Dez, 2009.
- GHEMAWAT, P.** Sustainable Advantage. *Harvard Business Review*, v. 64, p. 53-58, 1986.
- HALL, P. A. & TAYLOR, R. C. R.** As três versões do neo-institucionalismo. *Lua Nova*, nº 58, p. 193-223, 2003.
- PRAHALAD, C. K.; HAMEL, G.** The Core Competence of the Organization. *Harvard Business Review*, May /June, p. 79 – 91, 1990.
- LIPPMAN, S. A. & RUMELT, R. P.** Uncertain Imitability. *Bell Journal of Economics*, v.13, n.2, p. 418 -438, 1982.
- MACHADO-DA-SILVA, C. L. & GONÇALVES, S. A.** Nota Técnica: a Teoria Institucional. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Org) *Handbook de estudos Organizacionais: modelos de análises e novas questões em estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1998.
- MAHONEY, J. T.** The Management of Resources and the Resource of Management. *Journal of Business Research*, v. 33, n.2, p. 91-101, 1995.
- MEYER, J. & ROMAN, B.** Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, v.83, n.2, p.340-363, 1977.
- PENROSE, E. T.** *The Theory of Growth of the Firm*. London: Blackwell, 1959.
- PETERAF, M. A.** The Cornerstones of Competitive Advantage: A Resource-Based View. *Strategic Management Journal*, v.14, p. 179 – 191, 1993.
- PINOTTI, R. N. & PAULILLO, L. F. O.** Discussão neoinstitucionalista da rede de poder e capacidades dinâmicas para a abordagem teórica do agroindustrial. *Anais... XLV Congresso da SOBER*. Londrina: SOBER, 2007.
- PORTER, M. E.** *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries*. New York: Free Press, 1980.
- SCOTT, R. W.** *Institutional environments and organizations: structural complexity and individualism*. London: Sage, 1994.
- SCOTT, R. W.** *Institutional and organizations*. London: Sage, 1995.
- SIMON, H. A.** *Comportamento Administrativo: Estudo dos Processos Decisórios nas Organizações Administrativas*. Rio de Janeiro: FGV, 1965.
- TEECE, D. J.** Toward an Economic Theory of the Multiproduct Firm. *Journal of Economic Behavior and Organization*, v.3 p.39-63, 1982.
- TEECE, D. J.; PISANO, G. & SHUEN, A** Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, v.18, n.7, p. 509-533. 1997.
- TOLBERT, P. S. & ZUCKER, L. G.** A institucionalização da teoria institucional. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Org) *Handbook de estudos Organizacionais: modelos de análises e novas questões em estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1998. Págs. 137-195.

VASCONCELOS, F. C. & CYRINO, A. B. Vantagem competitiva: os modelos teóricos atuais e a convergência entre estratégia e teoria organizacional. *Revista de Administração de Empresas (RAE)*, out/dez, 2000.

WERNERFELT, B. A Resource-Based View of the Firm. *Strategic Management Journal*, v.5 p.171-180, 1984.

ZUCKER, L. Institutional theories of organization. *Annual Review of Sociology*. v.13, p. 443-464, 1987.