

O QUE É LEGITIMIDADE ORGANIZACIONAL?

WHAT IS ORGANIZATIONAL LEGITIMACY?

Luciano Rossoni*

Resumo

Neste artigo, revisitamos o conceito de legitimidade organizacional a partir do resgate de seu caráter estrutural, assim como da elucidação de seu vínculo com os princípios mais enraizados na sociedade. Para tanto, primeiramente levantamos as origens do conceito, desenvolvendo definições acerca de seu uso. Depois, descrevemos as diferentes dimensões da legitimidade organizacional, comparando a perspectiva de vários autores. Na sequência, discutimos as questões relacionadas aos níveis de análise, aos objetos e também às origens da legitimidade. Concluimos este ensaio apontando as consequências e as implicações da legitimidade, inclusive para a sobrevivência e desempenho organizacional.

Palavras-chave: Legitimidade. Institucionalismo organizacional. Teoria institucional. Sobrevivência. Desempenho.

Abstract

In this paper, we revisited the concept of organizational legitimacy by rescuing its structural character and elucidating its link with the principles most rooted in society. In order to do so, first we raised the origins of the concept, developing definitions of its use. Then we described the different dimensions of organizational legitimacy, comparing the perspectives of various authors. Following, we discussed issues related to its levels of analysis, to the objects and also to the sources of legitimacy. Finally, we conclude this essay pointing out the consequences and implications of legitimacy, including the organizational survival and performance.

Keywords: Legitimacy. Organizational institutionalism. Institutional theory. Survival. Performance.

*Doutor em Administração pela Universidade Federal do Paraná. Professor da Unigranrio e Pesquisador do Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisas Sociais (IBEPES). E-mail: lrossoni@gmail.com



Quando falamos do desenvolvimento da ciência, muitas vezes, nos vêm em mente grandes revoluções ou, no sentido popularizado por Kuhn (2009), mudanças radicais nos paradigmas que guiam nossa atividade acadêmica. No entanto, como esse próprio autor destaca, boa parte desse desenvolvimento não ocorre por meio de rupturas, mas acontece dentro de um conjunto de parâmetros e regras que tende à continuidade e ao incremento, ou seja, é um aprimoramento nos moldes da ciência normal, ou ainda, como descreveu Lakatos (1978), permeado pelos limites dos programas de investigação científica.

Normalmente, o desenvolvimento dentro da ciência normal tende a ser feito por meio da constante confrontação empírica da teoria com a realidade, apesar de essa não ser a única forma. Podemos desenvolver paradigmas por meio do refinamento da estrutura lógica dos sistemas teóricos de uma forma geral ou, em particular, dos conceitos que os embasam. Isso também vale para áreas do conhecimento cuja multiplicidade de paradigmas é indiscutível, como é o caso dos estudos organizacionais (REED, 1996). Sendo assim, buscando contribuir para o aprimoramento do conceito central de um de seus principais paradigmas (GREENWOOD et al., 2008), conhecido como institucionalismo organizacional ou neoinstitucionalismo (DIMAGGIO; POWELL, 1991), revisitaremos o conceito de legitimidade organizacional.

Mesmo sabendo que há boas revisões sobre o conceito, como as empreendidas por Bitektine (2011) e por Deephouse e Suchman (2008), entendemos que elas não foram suficientes para se compreender dois pontos fundamentais. O primeiro deles envolve a questão de quando podemos considerar uma organização legítima. No caso de Bitektine (2011), o autor emparelha várias definições do conceito de legitimidade organizacional, mas se ateve muito mais em diferenciar a legitimidade de demais conceitos relacionados ao julgamento social, como os de reputação e *status*. Deephouse e Suchman (2008) também dedicaram boa parte da revisão a essa diferenciação, mas foram além na articulação da legitimidade com outros elementos organizacionais, o que nos leva a um débito com esses autores, pois muitos deles estão presentes neste ensaio. Mesmo assim, eles deixam dúvidas sobre quando uma organização é legítima ou não. Ademais, a solução encontrada pelos autores de que a legitimidade apresenta uma natureza dicotômica, ou seja, uma organização é legítima ou não, é incoerente com a complexidade do ambiente organizacional, o que nos remete ao segundo ponto. Se as organizações são multifacetadas, ao mesmo tempo em que seu ambiente é extremamente complexo e heterogêneo, não há como elas aquiescerem a uma única demanda em busca de se legitimar, muito menos de forma dicotomizada (*vide* GREENWOOD et al., 2011).

Em face do exposto, buscamos preencher essas lacunas resgatando o caráter estrutural da legitimidade organizacional, assim como seu vínculo com os princípios mais enraizados na sociedade. Para tanto, baseamos nossos argumentos fundamentalmente em duas obras seminais para o institucionalismo organizacional, que são os textos de Berger e Luckmann (2008) e de Giddens (1989). Seguimos esse caminho porque há uma tendência equivocada em alguns textos recentes em equiparar a legitimidade organizacional ao nível da construção da imagem da organização, em que muitos desses recaem em puro voluntarismo. O que advogamos aqui é que se deve trazer a sociedade e a estrutura social de volta como elemento constituinte da legitimidade organizacional (FRIEDLAND; ALFORD, 1991; STINCHCOMBE, 1965), e esse caminho foi feito tendo como referência a lógica de estruturação de campos organizacionais defendida por Machado-da-Silva, Guarido Filho e Rossoni (2006), e as recomendações metodológicas para o uso do estruturacionismo de Rossoni, Guarido Filho e Coraiola (2013).

Assim, apresentamos nossos argumentos neste artigo, primeiramente revisitando as origens do conceito, desenvolvendo também uma definição para a legitimidade organizacional e outra para organização legítima. Depois, fazemos uma revisão acerca das diferentes dimensões da legitimidade organizacional, comparando a perspectiva de vários autores. Na sequência, discutimos as questões relacionadas aos níveis de

análise, aos objetos e também às origens da legitimidade organizacional. Por conseguinte, apontamos as consequências e as implicações da legitimidade, inclusive para a sobrevivência e desempenho organizacional. Concluímos o artigo ressaltando algumas implicações para os estudos sobre o tema.

Legitimidade organizacional e suas origens

Legitimidade é o conceito central do institucionalismo organizacional (CRUBELLATE; PASCUCCI; GRAVE, 2008; DEEPHOUSE; SUCHMAN, 2008; MACHADO-DA-SILVA; FONSECA; CRUBELLATE, 2005; RUEF; SCOTT, 1998; SCOTT, 2008; SUCHMAN, 1995). Sua importância deriva da premissa de que as organizações, enquanto parte do sistema social (PARSONS, 1956), necessitam mais do que recursos técnicos e informação do ambiente, elas necessitam de aceitação e credibilidade (SCOTT et al., 2000).

A origem de tal premissa é predominantemente creditada a Weber (1947; 1991) (DEEPHOUSE; SUCHMAN, 2008; DORNBUSCH; SCOTT, 1975; JOHNSON; DOWD; RIDGEWAY, 2006; QUEIROZ; VASCONCELOS; GOLDSZMIDT, 2007; RUEF; SCOTT, 1998; SUCHMAN, 1995). Para Weber (1991), as práticas sociais são orientadas por máximas ou regras aceitas como obrigatórias, que, por sua vez, são tidas como socialmente válidas pelos agentes. Assim, se elas se referem à aceitação das formas de conduta de qualquer ator social, elas podem também envolver as organizações, já que essas são tidas como agentes que atuam dentro de uma realidade social (SCOTT, 2008).

O primeiro autor a relacionar a ideia de legitimidade weberiana no contexto organizacional foi Parsons (1956; 1960). Para Parsons (1956), as organizações são definidas como um sistema social orientado para a realização de uma meta específica, que necessariamente devem contribuir de alguma forma com o sistema mais amplo, normalmente a sociedade. Sendo assim, se elas são tidas como imersas no ambiente social, as organizações devem ser compreendidas por sua congruência com o sistema de valores de tal ambiente, assim como seu conjunto de crenças, leis e normas. Tal linha de explicação é seguida por Dowling e Pfeffer (1975) e Pfeffer e Salancik (1978), que também destacam a importância da legitimidade para se compreender as organizações. Segundo Pfeffer e Salancik (1978), Parsons nota que, desde que as organizações usam recursos do ambiente, a sociedade constantemente avalia se suas ações são apropriadas e se seus produtos ou resultados são socialmente úteis. Com efeito, para Pfeffer e Salancik (1978), a legitimidade organizacional não é dada: ela é consequência da interpretação das ações a partir de sua comparação com valores socialmente legítimos. Com isso, importantes questões são levantadas: quem avalia a legitimidade das organizações? Quem tem o direito de avaliar a legitimidade de uma organização? Quais critérios devem ser utilizados para acessar a legitimidade? Quais atividades organizacionais devem ser avaliadas, e quem deve escolhê-las? (PFEFFER; SALANCIK, 1978).

Na concepção de Pfeffer e Salancik (1978), assim como na de Dowling e Pfeffer (1975), as respostas a essas questões não se aplicam a todas as organizações. Isso porque, mesmo os autores aceitando que qualquer grupo de interesse, organização ou indivíduo que está em contato com a organização pode avaliá-la, assim como determinar quais são os critérios de avaliação, somente aquelas organizações ou indivíduos que contribuem com recursos, que dão suporte a suas atividades ou que consomem seus produtos devem ser consideradas como relevantes, sob a condição de estarem diretamente relacionadas à sobrevivência da organização. Em outras palavras, somente os grupos de interesse dos quais a organização depende podem lhe garantir legitimidade.

Como apontam Deephouse e Suchman (2008), apesar da existência de tal concepção de legitimidade, desenvolvida em meados da década de 1950 por Parsons, que fora revisitada por Dowling e Pfeffer (1975) e Pfeffer e Salancik (1978), ironicamente, o novo institucionalismo fundamentou-se diretamente em Weber (1947; 1991). Isso ocorreu basicamente por causa de dois pontos de discordância: o primeiro decorre da divergência entre o institucionalismo e a perspectiva da dependência de recursos

sobre a capacidade de manipulação da legitimidade. Como aponta Scott (2008), na perspectiva de dependência de recursos, a legitimidade é tipicamente tratada como um recurso qualquer, diferentemente da perspectiva institucional, que vê a legitimidade como uma condição que reflete a consonância da organização com regras, normas e estruturas cultural-cognitivas. Já o segundo ponto refere-se a divergências entre o novo e o velho institucionalismo. Diferentemente de Parsons (1956), que destaca que a legitimidade organizacional refere-se aos sistemas de valores de níveis mais amplos que o organizacional, Meyer e Scott (1983) e Scott (2008) apontam que a legitimidade também é socialmente construída por atores locais, em situações locais, acerca de sua própria interpretação. Nessa perspectiva, isso não quer dizer que sistemas societários e campos organizacionais sejam desacoplados, mas que são frouxamente acoplados. Diante dessas circunstâncias, Meyer e Scott (1983) apontam que aquele conjunto de instituições dentro do contexto imediato das organizações que está mais relacionado com os sistemas culturais tende a ser mais facilmente legitimado. Basicamente, isso ocorre porque aquelas instituições que conseguem se justificar por princípios mais sedimentados em diversos sistemas sociais tendem a ter maior validade (BERGER; LUCKMANN, 2008; GIDDENS, 1989; STRYKER, 1994).

Definindo legitimidade organizacional

A legitimidade dentro do escopo do novo institucionalismo surgiu concomitantemente ao próprio nascimento da abordagem, com os trabalhos de Meyer e Rowan (1977) e Zucker (1977). Enquanto Zucker (1977) somente menciona a legitimidade em sua discussão sobre persistência cultural, Meyer e Rowan (1977) a tomam como um de seus elementos centrais, juntamente com os recursos, para a explicação da sobrevivência das organizações. Segundo Meyer e Rowan (1977, p. 352, tradução nossa), aquelas "organizações que incorporam elementos racionalizados socialmente legitimados em suas estruturas formais maximizam sua legitimidade e aumentam seus recursos e capacidades de sobrevivência".

Seguindo os apontamentos de Meyer e Rowan (1977), Meyer e Scott (1983) tratam a legitimidade organizacional tempos depois enquanto conceito, sendo os primeiros a elaborar uma definição:

Entendemos que a legitimidade organizacional refere-se ao grau de suporte cultural de uma organização – a extensão que um conjunto de fatores estabelecidos culturalmente fornece explicações para sua existência, funcionamento e jurisdição [...] Nessas circunstâncias, a legitimidade se refere principalmente à *adequação de uma organização como teoria* (MEYER; SCOTT, 1983, p. 201, grifo dos autores, tradução nossa).

De acordo com Deephouse e Suchman (2008), uma notável característica da definição de legitimidade de Meyer e Scott (1983) é a ênfase dada à dimensão cognitiva. Como destaca Scott (2008), a visão cognitiva da legitimidade pontua que ela se origina da conformação com uma dada situação, estrutura de referência, papel reconhecido ou padrão estrutural. Dessa forma, o ato de adotar uma estrutura que é tida como certa significa buscar a legitimidade que se origina de tal elemento simplesmente porque ele é socialmente aceito. Adicionalmente, a dimensão cultural-cognitiva enfatizada pelo novo institucionalismo (*vide* DIMAGGIO; POWELL, 1991) aproxima dois elementos não desenvolvidos da concepção weberiana (DORNBUSCH; SCOTT, 1975): a validade e a propriedade dos elementos estruturais, já que essa abordagem pontua que, além de serem socialmente obrigatórios (válidos), os elementos devem ser tidos como desejáveis e apropriados (*vide* COHEN, 1966; DORNBUSCH; SCOTT, 1975; JOHNSON, 2004; STRYKER, 1994; WALKER, 2004; ZELDITCH; WALKER, 2003), sendo esses últimos socialmente construídos.

Apesar desses apontamentos, o grande desenvolvimento da questão da legitimidade organizacional ocorreu em meados da década de 1990, com os trabalhos de Aldrich e Fiol (1994), Scott (1995) e Suchman (1995). Como destaca Zelditch (2004), o institucionalismo organizacional enfatiza que a legitimidade organizacional depende da extensão em que sua estrutura está de acordo com as instituições de seu ambiente.

Adicionalmente, esses trabalhos destacam que a legitimidade de uma organização não depende somente do grau de convergência com as instituições do ambiente, mas principalmente com o quanto tais instituições são legítimas (MEYER; ROWAN, 1977; RUEF; SCOTT, 1998). Essas prerrogativas, como apontam Aldrich e Fiol (1994) e Suchman (1995), podem aumentar a capacidade das organizações, potencializando sua capacidade de sobreviver, assim como facilitar o alcance de maiores resultados.

Sob essa perspectiva, Suchman (1995) acabou cunhando a definição mais amplamente aceita de legitimidade organizacional, tanto internacionalmente (*vide*, p. ex., ALDRICH; RUEF, 2006; ARCHIBALD, 2004; DEEPCHOUSE; SUCHMAN, 2008; RUEF; SCOTT, 1998; SCOTT, 2008) quanto no Brasil (*vide*, p. ex., CRUBELLATE; PASCUCCI; GRAVE, 2008; FREITAS; GUIMARÃES, 2007; QUEIROZ; VASCONCELOS; GOLDSZMIDT, 2007; ROSSONI; MACHADO-DA-SILVA, 2013; ROSSONI; TEIXEIRA, 2008). Pautado nesse autor, propomos que:

- **Definição 1** (legitimidade organizacional): "legitimidade é a percepção ou pressuposição generalizada de que as ações de uma entidade são desejáveis ou apropriadas dentro de algum sistema socialmente construído de normas, valores, crenças e definições" (SUCHMAN, 1995, p. 574, tradução nossa)¹.

Contudo, apesar da utilidade da definição, um dos principais elementos relacionados à legitimidade perpassa essas discussões sem ser explicitamente definido: o entendimento do que é uma organização legítima. Dessa forma, a partir dos apontamentos feitos sobre a legitimidade organizacional, propomos que:

- **Definição 2** (organização legítima): uma organização é considerada legítima quando seus elementos são suportados por princípios estruturais aceitos no sistema social.

Tal definição incorpora os elementos fundamentais expostos no novo institucionalismo, sem deixar de considerar os aspectos mais amplos que justificam a conduta social dentro de sistemas sociais específicos, que, no caso, são os princípios estruturais. Vale ressaltar que entendemos por sistema social os grupos, coletividades ou organizações que são caracterizados pela padronização das relações sociais ao longo do tempo-espço, entendidas como práticas sociais regulares (GIDDENS, 1989). Já os princípios estruturais são aquelas instituições que estão mais profundamente enraizadas na conduta social, chegando a um maior grau de integração (BERGER; LUCKMANN, 2008; GIDDENS, 1989). Como ainda apontam Berger e Luckmann (2008), é por meio da legitimação que a ordem institucional ganha validade cognoscitiva, atribuindo dignidade normativa a seus imperativos práticos. Nas palavras dos autores, "a legitimação não apenas diz ao indivíduo por que deve realizar uma ação e não outra; diz-lhe por que as coisas são o que são" (BERGER; LUCKMANN, 2008, p. 128-129).

Como desdobramento dessa definição, podemos aceitar que as organizações podem sofrer influência da legitimidade em diferentes proporções, podendo variar tanto em grau quanto estocasticamente (*vide* ZUCKER, 1989). No entanto, a principal implicação da definição está em separar analiticamente o suporte dado às organizações pela institucionalização de suas práticas, no escopo de um sistema social peculiar, do suporte dado pelas instituições alinhadas globalmente na sociedade (*vide* RUEF; SCOTT, 1998; SEWELL, 1992; STRYKER, 1994). Como afirmam Pfeffer e Salancik (1978), pode-se ter formas organizacionais institucionalizadas sem elas serem necessariamente legitimadas. Dessa forma, seguir um padrão institucionalizado não seria sinônimo de legitimação. Em suma, o que queremos ressaltar, fazendo alusão a Friedland e Alford (1991), é que somente é possível compreender a legitimidade das organizações se a localizarmos no contexto social mais amplo, ou seja, na sociedade. Porém, frisamos que nossa intenção não é defender uma visão determinista da legitimidade. Pelo contrário, a partir da teoria da estruturação de Giddens (1989), nos pautamos na

¹ Crubellate, Pascucci e Grave (2008), apesar de usarem a definição de legitimidade de Suchman (1995), discordam da forma dicotômica (perspectiva estratégica e institucional) que o conceito é tratado por esse autor. Para esses autores, a legitimidade não deve ser vista como recurso objetivo a ser obtido e utilizado estrategicamente, mas como elemento constituído e constitutivo. Basicamente, eles destacam que a legitimidade, além de ser socialmente construída, também habilita as ações organizacionais.

dualidade entre estrutura e ação, ou seja, em uma ontologia de potenciais: ao invés de a produção social ser uma determinação trans-histórica, ela

[...] está voltada exclusivamente para os potenciais constitutivos da vida social: as capacidades humanas genéricas e as condições fundamentais mediante as quais o curso e resultados dos processos e eventos sociais são gerados e moldados numa multiplicidade de maneiras empiricamente discerníveis (COHEN, 1999, p. 402).

Coerente com esses argumentos, nós podemos entender que uma organização é legítima se seu comportamento está de acordo com o *modus operandi* em populações de organizações (HANNAN; FREEMAN, 1989) ou campos organizacionais (DIMAGGIO; POWELL, 1983), ressaltando que a legitimação também depende de quanto as instituições que pautam seu comportamento são justificadas ou enraizadas na sociedade como um todo (BERGER; LUCKMANN, 2008; GIDDENS, 1989).

Aparentemente, entender as organizações legítimas como exposto anteriormente pode levar a uma falsa impressão de que existe uma ênfase na dimensão normativa. O que não é verdade. Como apontado por Berger e Kellner (1981) e Scott (2008), todas as instituições humanas são uma sedimentação de significados sob uma forma objetiva. Sob essas razões, Scott (2008) usa o termo cultural-cognitivo porque reconhece que processos interpretativos internos são sempre condicionados por estruturas culturais externas. Essas estruturas culturais são internalizadas como traços de memória (GIDDENS, 1989), ou seja, como estruturas cognitivas, cuja internalização pode variar de um sistema social para outro.

Em face do exposto, se a legitimidade apresenta variabilidade espaciotemporal, sua compreensão remete a alguns pontos específicos para sua maior compreensão. Entre esses elementos, destacaremos alguns de importância fundamental: as dimensões da legitimidade, os objetos, os níveis organizacionais da legitimidade, suas origens e suas consequências para as organizações.

Dimensões da legitimidade organizacional

Na concepção de Weber (1991), a legitimidade pode apresentar quatro tipos de vigência: tradicional, afetiva, estatutária e racional valorativa. Os diferentes tipos de vigência legítima, em maior ou menor grau, operam em qualquer tipo de sistema social, sejam eles extremamente amplos, como os sistemas mundiais (p. ex. MEYER et al., 1997), ou extremamente reduzidos, como os pequenos grupos (p. ex. RIDGEWAY; BERGER, 1986). Todavia, na sociedade contemporânea, um desses sistemas tende a representar a institucionalização de elementos racionalizados: as organizações formais (MEYER; ROWAN, 1977). Como consequência, a vigência da legitimidade nas organizações tende a ressaltar os aspectos racionais em detrimento das demais fórmulas legitimadoras. Por isso, no esquema analítico desenvolvido por Scott (1995), o qual especifica os três pilares das instituições, os aspectos tradicionais e emotivos são excluídos do debate, mesmo sendo mencionados².

Na realidade organizacional, as diferentes formas de racionalidade, especialmente a instrumental, formal e substantiva, se destacam, configurando-se, segundo Scott (2008), em três bases da legitimidade: regulatória, normativa e cultural-cognitiva. Essas dimensões, como foi posto por Ruef e Scott (1998), podem afetar de diferentes formas as organizações, cujos efeitos podem variar de acordo com o alinhamento espaciotemporal. Por causa disso, parte da literatura sobre legitimidade organizacional dedicou-se a delinear-las sob diferentes ângulos, atendo-se principalmente à possibilidade de operacionalizá-las em tipos (DEEPHOUSE; SUCHMAN, 2008). As diferentes tipologias sobre as bases da legitimidade organizacional podem ser vistas na Quadro 1. Praticamente todas elas tendem a seguir o enquadramento desenvolvido por Scott (1995), apesar de Aldrich e Ruef (2006), Stryker (1994) e Suchman (1995) apontarem para uma dimensão pragmática da legitimidade organizacional. Mesmo assim, elas podem ser entendidas de forma similar.

² Scott (2008) *perpassa a questão emotiva, mas como uma dimensão do pilar cultural-cognitivo.*

Quadro 1 – Dimensões da legitimidade organizacional.

Dimensões da legitimidade				
Autores	Regulatória	Normativa	Cultural-cognitiva	Utilitária
Aldrich e Fiol (1994), Hunt e Aldrich (1996)	<i>Sociopolítica: regulatória e moral</i>		<i>Cognitiva</i>	
Aldrich e Ruef (2006)	<i>Sociopolítica: regulatória e moral</i>		<i>Cognitiva</i>	<i>Aprendizagem</i>
Archibald (2004)	<i>Sociopolítica</i>	<i>Cultural</i>		
Ruef e Scott (1998), Scott et al. (2000), Scott (1995; 2008)	<i>Regulatória</i>	<i>Normativa</i>	<i>Cultural-cognitiva</i>	
Stryker (1994)		<i>Normativa</i>	<i>Constitutiva</i>	<i>Instrumental</i>
Suchman (1995)		<i>Moral</i>	<i>Cognitiva</i>	<i>Pragmática</i>
Zimmerman e Zeitz (2002)	<i>Regulatória</i>	<i>Normativa</i>	<i>Cognitiva</i>	

Fonte: O autor.

De forma geral, a base da **legitimidade regulatória** está em conformidade com as regras: organizações legítimas são aquelas que estão legalmente estabelecidas ou estão de acordo com as leis ou regimentos (RUEF; SCOTT, 1998; SCOTT et al., 2000; SCOTT, 1995; 2008). Ou seja, a legitimidade regulatória (SCOTT et al., 2000; SCOTT, 2008), também conhecida como legitimidade sociopolítica regulatória (HUNT; ALDRICH, 1996) ou simplesmente sociopolítica (ARCHIBALD, 2004), é derivada de regulamentos, regras, padrões e expectativas criadas por governos, agências reguladoras, associações profissionais e organizações influentes (ZIMMERMAN; ZEITZ, 2002). Não somente a elaboração de tais regras fica a cargo de tais agentes reguladores, mas também o monitoramento e a sanção às organizações que fazem parte de determinado domínio (SCOTT et al., 2000). Dessa forma, as organizações, enquanto agentes racionais, buscam responder racionalmente a determinado conjunto de regras, uma racionalidade formal (KALBERG, 1980) diante da possibilidade, por um lado, de punições e sanções caso tais regras não sejam seguidas e, por outro, de gozar das prerrogativas que o atendimento a tais regras possa gerar. Adicionalmente, nós defendemos que esse atendimento às regras pode ser condicional ao seu grau de legitimidade: se tais regras são tidas como imparciais e estão em consonância com os princípios estruturais, elas tendem a ser mais legítimas.

Já a **legitimidade normativa** (RUEF; SCOTT, 1998; SCOTT et al., 2000; SCOTT, 1995; 2008), também conhecida como legitimidade sociopolítica normativa (ALDRICH; FIOL, 1994; ALDRICH; RUEF, 2006; HUNT; ALDRICH, 1996), deriva das normas e valores da sociedade ou do ambiente social relevante para o negócio (ZIMMERMAN; ZEITZ, 2002). As normas especificam como as coisas devem ser feitas, definindo quais meios são legítimos para se atingir a determinados fins; os valores concebem quais padrões são utilizados para comparar e acessar estruturas e práticas existentes (SCOTT, 2008). Sendo assim, uma organização é apropriada e desejada quando atende a tais normas e valores (HUNT; ALDRICH, 1996), obtendo uma avaliação normativa positiva da sociedade e de seus *stakeholders* (ALDRICH; RUEF, 2006; SUCHMAN, 1995). Como aponta Suchman (1995), a legitimidade normativa não se refere somente aos benefícios que uma organização possibilita a determinada estância normativa (p. ex., consultorias, associações profissionais, agências de certificação e de classificação, classes de profissionais, entre outras), mas também se suas práticas são tidas como socialmente aceitas e em consonância com os princípios estruturais.

Por fim, a **legitimidade cultural-cognitiva** (RUEF; SCOTT, 1998; SCOTT et al., 2000; SCOTT, 1995; 2008), ou simplesmente cognitiva para alguns autores (ALDRICH; FIOL, 1994; ALDRICH; RUEF, 2006; SUCHMAN, 1995; ZIMMERMAN; ZEITZ, 2002) e constitutiva para Stryker (1994), deriva da conformidade com modelos e padrões socialmente aceitos no ambiente organizacional. Tais padrões são tomados como certos (ALDRICH; RUEF, 2006; CARROL; HANNAN, 1995; HANNAN; CARROL, 1992; HANNAN; FREEMAN, 1989; SCOTT, 2008), e suas características são vistas como parte da realidade, ausente de julgamento, absolutamente necessárias ou inevitáveis. O modelo cognitivo prevalecente prescreve a visão de mundo e como as ações são feitas. Assim, as organizações são legítimas por seguirem tais padrões tidos como certos. A legitimidade cognitiva indica qual é o jogo, a realidade socialmente construída pela maior parte dos participantes (ZIMMERMAN; ZEITZ, 2002). Por isso, essa foi a forma utilizada na perspectiva da ecologia populacional para avaliar a legitimidade (RUEF; SCOTT, 1998; SCOTT et al., 2000). Ecologistas populacionais empregaram a densidade de determinada forma organizacional para medir o grau de legitimação³, entendendo que ela representa a natureza tida como certa da legitimidade (cognitiva). Tal proposição basicamente deriva de Meyer e Rowan (1977), que apontam que a aquiescência a estruturas amplamente aceitas de alto valor cerimonial e a orientações de *experts* torna a posição de uma organização mais favorável.

O problema fundamental dessa interpretação da legitimidade feita pelos ecologistas populacionais é que eles deixaram de lado especialmente um elemento básico da legitimidade cultural-cognitiva, que é o aspecto simbólico e discursivo impregnado nas instituições. Tanto que trabalhos mais recentes tendem exatamente a resgatar tais aspectos. Por exemplo, há estudos que demonstram como repertórios e justificativas são construídas a partir de elementos culturais fundamentais (CREED; SCULLY; AUSTIN, 2002), outros que descrevem como a retórica foi utilizada para legitimar o *status* diferenciado de algumas firmas em determinada indústria (SUDDABY; GREENWOOD, 2005) ou para justificar a adoção de determinada prática (GREEN; LI; NOHRIA, 2009), bem como aqueles que relacionam o uso de estratégias discursivas com a legitimação (WERNER; CORNELISSEN, 2014) e a deslegitimação de práticas organizacionais (MAGUIRE; HARDY, 2009)

Além dessas três dimensões, alguns autores delineiam outra dimensão da legitimidade, de ordem mais utilitária. A legitimidade, enquanto dimensão instrumental (STRYKER, 1994) ou pragmática (SUCHMAN, 1995), refere-se ao caráter deliberado das organizações em se comportar de forma esperada por sua audiência ou dentro dos parâmetros estabelecidos por alguma esfera reguladora. Tal visão também é muito próxima da dimensão sociopolítica definida por Archibald (2004), que ressalta o aspecto utilitário do atendimento das regras, embora o autor ressalte que sua origem esteja nos aspectos regulatórios e não na atitude pragmática em si. No entanto, apesar de presente na literatura, entendemos que a dimensão utilitária da legitimidade enquanto definição seja menos precisa analiticamente porque ela se baseia em alguns pontos contraditórios. Em primeiro lugar, ela remete à questão da aceitação de regras estatutárias, que, em nosso entendimento, não importa se isso é feito diante de um cálculo utilitário de consequência ou não, já que a legitimidade reside sempre na dimensão estrutural e não na ação em si. Assim, em relação ao aspecto de atendimento às regras, a definição da dimensão regulatória é mais precisa. Em segundo lugar, definir a legitimidade simplesmente enquanto dimensão pragmática vai de encontro com uma das condições básicas para que a legitimidade impere: a imparcialidade. Se uma organização recebe de forma privilegiada os benefícios de determinada regra ou norma, ela pode ser mal interpretada por sua audiência. Assim, tal ação pragmática pode ser encarada como socialmente inaceitável. Por fim, em terceiro lugar, enquanto símbolo da sociedade moderna que se pauta na racionalidade

3 Zucker (1989) faz duras críticas ao trabalho de Hannan e Freeman (1989), apontando que não existe nenhuma evidência que demonstre que a legitimidade está relacionada com densidade. Tais críticas são ponderadas por Scott et al. (2000), que usou a densidade em seu modelo, pois eles entendem que ambos os lados estão tanto errados quanto certos.

instrumental, é esperado que as organizações ajam de forma racional. Dessa forma, as organizações podem justificar suas ações puramente instrumentais simplesmente por sua mensurabilidade. Tal aspecto está em contradição com o elemento anterior; mas como elemento cultural-cognitivo (e não pragmático!) é garantido e suportado pelo sistema de valores da sociedade contemporânea.

Mesmo diante das contradições anteriores, os aspectos ligados à dimensão pragmática da legitimidade podem ser úteis à análise organizacional se forem tratados como um problema de aprendizagem. Como destacam Aldrich e Ruef (2006), as organizações precisam aprender sobre as normas e regras de determinado ambiente organizacional. Sem tal conhecimento, elas apresentam dificuldades em sobreviver, o que não necessariamente está relacionado com a pouca legitimidade de tais organizações. Tal separação é útil, pois como apontam Aldrich e Ruef (2006), há uma tendência de ligar problemas de ordem cognitiva com problemas de aprendizagem de forma equivocada, como, por exemplo, fizeram Aldrich e Fiol (1994). Assim, além de legitimidade, organizações precisam de conhecimento para sobreviver (ALDRICH; RUEF, 2006).

Em adição às dimensões discutidas, Zimmerman e Zeitz (2002) acrescentam mais uma: a legitimidade originada da indústria. Para esses autores, um tipo de indústria pode ser mais ou menos legítimo se comparado com outros. Ou seja, pode apresentar grau diferenciado de legitimação, com base na amplitude de aceitação social ou credibilidade que uma população organizacional, em sua coletividade, apresenta. Assim, um novo negócio pode usar os padrões da indústria (suas normas, práticas e tecnologia) e sua credibilidade para adquirir legitimidade (ALDRICH; FIOL, 1994; HUNT; ALDRICH, 1996; SCOTT, 2001; SUCHMAN, 1995). Tais aspectos, ao invés de se configurarem como uma nova dimensão da legitimidade, podem ser vistos como elementos cultural-cognitivos, já que se relacionam com a aceitação da organização enquanto parte de uma população ou indústria, como também podem ser vistos como elementos normativos, diante de seu alinhamento com normas e valores sociais mais amplos. Portanto, entendemos que, ao invés de uma nova dimensão, a indústria se configura como um dos fatores de origem da legitimidade.

Apesar de, por um lado, Deephouse e Suchman (2008) e Scott (2008) entenderem que as diferentes bases da legitimidade devem ser diferenciadas somente de forma analítica, por outro, Archibald (2004) incisivamente destaca que elas devem ser separadas em dimensões empiricamente verificáveis, porque cada uma delas afeta diferentemente as organizações. Isso remete à possibilidade de se investigar a legitimidade organizacional enquanto uma porção de fatores multidimensionais (ARCHIBALD, 2004; RUEF; SCOTT, 1998), passíveis de serem contrapostos entre si. Sendo assim, com foco nesses fatores multidimensionais, diferentes níveis, objetos, origens e consequências se apresentam.

Níveis, objetos e origens da legitimidade organizacional

Como apontam Aldrich e Ruef (2006) e Ruef e Scott (1998), o processo de legitimação operante na realidade organizacional pode ser considerado em relação a diferentes níveis de análise. Basicamente, quatro níveis são assumidos: (1) o nível do campo organizacional; (2) o nível da população organizacional, com enfoque tanto dentro quanto entre populações (*vide* ALDRICH; RUEF, 2006); (3) o nível organizacional; (4) o nível intraorganizacional, envolvendo as subunidades e os aspectos especializados das organizações.

No nível do campo organizacional, que é entendido como uma área reconhecida da vida institucional (fornecedores-chave, consumidores de recursos e produtos, agências regulatórias e outras organizações que produzem serviços e produtos similares; *vide* Dimaggio e Powell, 1983), o foco recai em como sua estruturação por meio dos relacionamentos e dos mecanismos isomórficos afeta a legitimidade do campo como um todo, que, por consequência, afeta a legitimidade das organizações. No nível do campo, pode-se distinguir dois tipos básicos de organizações ou entidades: aquelas

que têm como papel primordial avaliar, julgar e punir as ações de outras organizações; e aquelas outras que são avaliadas dentro do campo. Assim, dentro da lógica do campo organizacional, a legitimidade não é tida somente como um problema de avaliação de um conjunto de organizações, mas de como a configuração do campo como um todo condiciona a legitimidade.

No nível populacional, o enfoque recai sobre organizações que exibem determinada estrutura ou forma (CARROL; HANNAN, 1989; HANNAN; CARROL, 1992). Em tal perspectiva, como visto anteriormente, a densidade de determinada forma organizacional é tida como indicador da legitimidade cognitiva (*vide* CARROL; HANNAN, 1995; HANNAN; CARROL, 1992; HANNAN; FREEMAN, 1989). No entanto, há algumas raras exceções, como o trabalho de Baum e Oliver (1992), que utilizaram o grau de imersão institucional na sobrevivência tanto da população como um todo quanto das organizações.

No nível organizacional, pode-se destacar a maior parte dos estudos empíricos acerca da legitimidade, como, por exemplo, Archibald (2004), Bansal e Clelland (2004), Decker (2008), Deephouse (1996), Lightstone e Driscoll (2008), Rossoni e Machado-da-Silva, (2013), Rossoni e Teixeira (2008), Ruef e Scott (1998), Scott et al. (2000) e Suddaby e Greenwood (2005). Nesse nível, desde que assumidas as organizações como imersas no ambiente social, a legitimidade organizacional pode ser compreendida por sua congruência com os aspectos regulatórios, normativos e cultural-cognitivos.

Por fim, no nível intraorganizacional, o foco recai sobre as subunidades ou funções que ocorrem dentro da organização. Como apontam Ruef e Scott (1998), a natureza especializada e diferenciada das organizações modernas encoraja o desenvolvimento de múltiplas e quase independentes funções organizacionais, cada qual respondendo diferentemente a cada uma de suas demandas. Reciprocamente, a diversidade de demandas ambientais simultaneamente encoraja a diferenciação dentro das organizações, aumentando não só a complexidade institucional, mas demandando respostas específicas para cada uma das demandas (GREENWOOD et al., 2011). Assim, suas funções especializadas podem ser avaliadas acerca de seu ajustamento com critérios socialmente estabelecidos por atores ligados à organização, independentemente de uma avaliação geral da organização. Dessa forma, cada função da organização pode ter uma audiência específica, por exemplo, fornecedores, clientes, agências reguladoras, acionistas, funcionários, entre outros, que criam critérios próprios de avaliação.

Diante da diversidade das funções organizacionais, Ruef e Scott (1998) e Scott et al. (2000) desenvolveram um esquema de três níveis, agregando diferentes funções de acordo com o tipo de articulação que cada função tem com o ambiente. Para tanto, esses autores definiram cada um dos níveis de acordo com as três formas de articulação das organizações com o ambiente, que fora desenvolvido por Parsons (1956; 1960) e ampliado posteriormente por Thompson (1967). Para Ruef e Scott (1998), a legitimidade organizacional pode ter origem em três níveis: (1) nível técnico, responsável por transformar insumos de produção em produtos; (2) nível gerencial, que administra e obtém os recursos essenciais para o sistema técnico; (3) nível institucional, que se atém ao vínculo da organização com seu ambiente, buscando assegurar sua sobrevivência e sua legitimidade (*vide* também MEYER; ROWAN, 1977; SELZNICK, 1971). Cada um desses níveis pode apresentar critérios específicos de julgamento, assim como audiência específica para cada um deles (*vide* RUEF; SCOTT, 1998; SCOTT et al., 2000), ocasionando diferentes julgamentos acerca de cada uma das funções da organização. Isso ocorre porque cada função apresenta um objeto organizacional particular de análise, que pode ser interpretado como parcialmente independente de suas outras funções, assim como da organização como um todo.

Por **objeto organizacional** entendemos aqueles atos, práticas, regras, procedimentos, rotinas, posição, grupo, estrutura, forma, sistema de autoridade ou poder, sistema de governança, corpo de executivos, aliança estratégica, relacionamento, função organizacional, fundador, principal executivo, símbolo organizacional, serviços, programa ou a própria organização em si, que pode ser avaliado em termos de sua legitimidade (CHUNG; LUO, 2013; COHEN; DEAN, 2005; DACIN; OLIVER; ROY, 2007; DEEDS; MANG; FRANDSEN, 2004; GALASKIEWICZ, 1985; HIGGINS;

GULLATI, 2003; 2006; JOHNSON, 2004; ROSSONI; MACHADO-DA-SILVA, 2010). Em resumo, qualquer elemento relacionado à organização pode ter sua legitimidade acessada por uma diversidade de audiências. Assim, se objetos podem ser avaliados acerca de sua legitimidade, especificamos a seguinte definição:

- **Definição 3** (objeto legítimo): um objeto é considerado legítimo se ele faz referência, atua em concordância ou representa os princípios estruturais no sistema social.

Como apontam Deephouse e Suchman (2008), existem termos alternativos à ideia de objeto: Ruef e Scott (1998) o definem como nível, Suchman (1995) como foco e eles próprios o colocam como sujeito. Segundo Deephouse e Suchman (2008), o termo sujeito é mais adequado por ser comum, por refletir a ideia de que a legitimidade é socialmente construída, por lembrar que ela pode ter uma natureza subjetiva e, por fim, que tais objetos não são necessariamente passivos, mas, ao invés disso, podem gerar legitimidade (*vide* ASHFORTH; GIBBS, 1990; GREENWOOD; SUDDABY; HININGS, 2002; SUCHMAN, 1995). Contudo, mesmo diante dos argumentos dos autores, preferimos usar o termo objeto por ele já ser visto como definição nas teorias sobre legitimidade (*vide* JOHNSON; DOWD; RIDGEWAY, 2006), e não remeter ao caráter voluntarista que Suchman (1995) tenta enfatizar (para críticas, *vide* CRUBELLATE; PASCUCCI; GRAVE, 2008; ROSSONI; TEIXEIRA, 2008).

Independentemente dessas diferentes acepções, o que queremos resgatar é que o objeto é a unidade de análise da legitimidade e, como advogamos aqui, os mecanismos e meios pelos quais eles são legitimados remetem a construções sociais que resgatam fundamentalmente princípios estruturais da sociedade ou, como alguns autores preferem, lógicas da sociedade que estão imersas em sistemas de significação e de aprovação. Por sua vez, tais objetos organizacionais são passíveis de aprovação por parte de uma diversidade de origens. Entendemos como **origens** da legitimidade as diferentes audiências internas e externas que observam as organizações, atribuindo-lhes algum tipo de avaliação (RUEF; SCOTT, 1998), não em função do poder que os avaliadores têm em si (*vide*, p. ex., PFEFFER; SALANCIK, 1978), mas da autoridade que eles possuem em face de algum aspecto da vida social (MEYER; SCOTT, 1983). Com efeito, apesar de essa definição aparentar um aspecto subjetivista da legitimidade, vale destacar que a legitimidade, enquanto estrutura, implica congruência com "sistemas socialmente construído de normas, valores, crenças e definições" (SUCHMAN, 1995, p. 574), e não com a simples opinião de um estrato social em si. Caso fosse isso, o sentido de legitimidade enquanto princípio vigente e duradouro, que perdura além da cognoscência de atores em sistemas sociais restritos, estaria sendo colocado de lado. O que tal definição pretende ressaltar é que, mesmo sendo fundamentada em um conjunto de princípios estruturais limitado (*vide* GIDDENS, 1989), a legitimidade enquanto estrutura é sempre interpretada e reinterpretada por cada um dos estratos dos sistemas sociais aos quais ela faz referência. Por isso, ela tende a apresentar variações que geram, por consequência, diferentes critérios de avaliação de acordo com os diferentes processos de socialização por quais tais critérios passaram (*vide* BERGER; LUCKMANN, 2008). Dessa forma, perante a estratificação dos sistemas sociais, a legitimidade enquanto dimensão socialmente construída pode apresentar diferentes origens, que, por sua vez, podem também variar em grau de legitimidade, segundo sua aceitação e seu relacionamento com sistemas sociais mais amplos (RUEF; SCOTT, 1998). Nesses termos, temos a seguinte proposição:

- **Proposição 1:** a influência da origem da legitimidade na legitimidade organizacional é condicionada por seu alinhamento aos princípios estruturais e por sua aceitação social.

Tais origens, como apontam Deephouse e Suchman (2008), Meyer e Rowan (1977) e Scott et al. (2000), podem também variar em relação à dimensão e ao nível. Sendo assim, nos casos em que há mais de uma origem da legitimidade, aumenta-se a possibilidade de haver aspectos contraditórios entre as diferentes dimensões e níveis (SEO; CREED, 2002). Isso pode ocasionar: em primeiro lugar, perda de legitimidade para os objetos organizacionais, já que os diferentes parâmetros sociais podem apresentar disposições contrárias ou lógicas contrastantes em relação à forma de atuar

das organizações (GREENWOOD et al., 2011; MEYER; ROWAN, 1977; MEYER; SCOTT, 1983); em segundo lugar, um aumento na diferenciação das organizações, já que, diante da multiplicidade de orientações e da complexidade do ambiente, cada uma delas tenderá a responder de forma diferente a cada uma das pressões (GREENWOOD et al., 2011; OLIVER, 1991; 1992). Por consequência, a existência de organizações diferenciadas em razão da diversidade de pressões institucionais pode levar algumas organizações a ganharem mais do que outras no processo de legitimação, diante de seu posicionamento em relação àquelas origens mais socialmente validadas (ALDRICH; RUEF, 2006; RAO, 1994).

Entre as diversas origens da legitimidade, Deephouse e Suchman (2008) destacam quatro. A primeira delas é o Estado, que, por meio de suas diversas facetas regulatórias e normativas, condiciona as organizações a adotarem determinada forma ou conduta sancionada legalmente. Posto isso, organizações que não atendem às determinações do Estado e de seus agentes, além do risco de sanções punitivas, podem ser avaliadas negativamente por outras audiências, pondo em suspeita a credibilidade da organização (SANDERS; TUSCHKE, 2007).

A segunda origem é a sociedade como um todo. Como apontam Deephouse e Suchman (2008), o foco em tal origem é comum em estudos sobre difusão de formas e modelos organizacionais (*vide*, p. ex., STRANG; SOULE, 1998; TOLBERT; ZUCKER, 1983), assim como na abordagem da ecologia populacional (*vide*, p. ex., CARROL; HANNAN, 1989; 1995; HANNAN; CARROL, 1992; HANNAN; FREEMAN, 1989). Em linhas gerais, tais estudos partem da premissa de que o aumento no número de adoções de determinada forma ou prática organizacional é indício de legitimação de determinada forma organizacional por meio de mecanismos isomórficos. Há também estudos como os de Arthur (2003) e Ruef e Scott (1998), que consideram as mudanças em sistemas sociais mais amplos como condicionantes da legitimidade organizacional, avaliando seu efeito em diferentes momentos.

Já a terceira origem da legitimidade organizacional envolve o papel da mídia. Como sugerido por Baum e Powell (1995) e Dowling e Pfeffer (1975), a mídia é um dos principais indicadores de legitimidade organizacional, o que tem gerado uma quantidade razoável de estudos, como, por exemplo, Abrahamson e Fairchild (1999), Bansal e Clelland (2004), Deeds, Mang e Frandsen (2004), Deephouse (1996; 2000), Pollock e Rindova (2003), Rindova, Pollock e Hayward (2006) e Rindova, Petkova e Kotha (2007). Como aponta Deephouse (1996), a comunicação de massa fortemente sugere que os relatos sobre a organização não somente refletem a legitimidade da organização, mas também influenciam a opinião do público em geral. Dessa forma, a mídia apresenta um papel dual, sendo tanto um indicador da legitimidade na sociedade quanto uma origem em si.

Por fim, a quarta e última origem da legitimidade relacionada por Deephouse e Suchman (2008) é aquela vinculada aos laços e relacionamentos organizacionais, como, por exemplo, alianças estratégicas (DACIN; OLIVER; ROY, 2007; OLIVER, 2001), relações corporativas (COHEN; DEAN, 2005; HIGGINS; GULATI, 2003; 2006; ROSSONI; MACHADO-DA-SILVA, 2013; SANDERS; TUSCHKE, 2007), *joint ventures* (DEEDS; MANG; FRANSEN, 2004), parcerias institucionais (SINGH; TUCKER; HOUSE, 1986), relações com *stakeholders* (CHOI; WANG, 2009) e relações diretas com estâncias de avaliação (CATTANI et al., 2008; ROSSONI; MACHADO-DA-SILVA, 2010). Esses estudos partem da premissa de que os relacionamentos são importantes porque uma organização pode legitimar-se por meio dos laços com organizações tidas como legítimas (GALASKIEWICZ, 1985). O que fica em suspenso sobre as origens da legitimidade é quais delas são relevantes para o desempenho e sobrevivência das organizações.

Consequências da legitimidade organizacional

Pfeffer e Salancik (1978) entendem que as organizações, para sobreviverem, precisam ser legitimadas somente por aquelas das quais elas dependem – uma perspectiva de dependência de recursos. Por outro lado, a ausência de suporte cultural,

mesmo que indiretamente, pode levar as organizações, sua estrutura e suas formas a perecerem diante de qualquer problema relacionado a recursos. Tal fato remete ao último ponto acerca da legitimidade organizacional: as consequências da legitimação.

Por **consequências** da legitimidade entendemos aqueles aspectos que são condicionados, moderados e mediados pela legitimidade organizacional, alterando a aceitação da organização, assim como suas formas de atuar, suas capacidades em angariar recursos no ambiente, seus resultados e sua sobrevivência. Tais consequências são condicionadas não somente por aspectos ligados à natureza da organização em si (ALDRICH; RUEF, 2006; BANSAL; CLELLAND, 2004), mas também pela própria diferenciação da legitimidade organizacional em dimensões (ARCHIBALD, 2004; SCOTT et al., 2000), origens (ALDRICH; RUEF, 2006; BANSAL; CLELLAND, 2004), níveis (DECKER, 2008; RUEF; SCOTT, 1998) e, principalmente, em relação ao alinhamento estrutural dos elementos aos princípios estruturais vigentes (GIDDENS, 1979; SCOTT et al., 2000; STRYKER, 1994).

Em linhas gerais, a legitimidade afeta as organizações porque, como apontam Meyer e Rowan (1977), a adoção de elementos considerados legítimos no ambiente organizacional reduz a turbulência e mantém a estabilidade. Como resultado, tal quadro promove o sucesso e a sobrevivência da organização. Isso ocorre porque, ao incorporar elementos legitimados em sua estrutura formal, as organizações aumentam o compromisso dos participantes internos (funcionários, unidades, etc.), assim como de seus constituintes externos (*stockholders*, público, estado, parceiros, etc.), protegendo a organização de ter sua conduta questionada. Nas palavras de Meyer e Rowan (1977, p. 351), a incorporação de elementos legitimados, mesmo que cerimonialmente, “demonstra socialmente a aptidão de uma organização, [...] colocando-a em uma posição favorável”. Dessa forma, empréstimos, donativos, investimentos, credenciais, assim como outros elementos dos quais a organização depende, são mais facilmente alcançados. Meyer e Rowan (1977, p. 352) ainda apontam que,

independentemente de as organizações produzirem eficientemente, aquelas que estão inseridas em ambientes institucionais altamente elaborados⁴, e que se sujeitam a tornarem-se isomórficas com esse ambiente [*vide* DIMAGGIO; POWELL, 1983], obtêm a legitimidade e os recursos necessários para sobreviver.

Sendo assim, diante dos apontamentos anteriores, derivamos a seguinte proposição:

- **Proposição 2:** organizações que são tidas como legítimas tendem a ter maior possibilidade de sobrevivência e maior capacidade de angariar recursos do que aquelas não legítimas.

Vale ressaltar que, com a proposição delineada, não estamos afirmando que exista uma relação linear entre legitimidade e consequências, mas que, enquanto elemento fundamental que suporta a relação entre organização e seu ambiente (MEYER; ROWAN, 1977; PARSONS, 1956), ela condiciona as ações organizacionais e seus resultados diante do impacto que têm na avaliação e na aquisição de recursos. Tal relacionamento entre essas dimensões pode ser dicotômico (ZUCKER, 1989); log-linear (STRYKER, 1994) ou linear (RUEF; SCOTT, 1998), sendo tais relações definidas primordialmente sob as características empíricas a serem avaliadas, atendo-se ao tipo de legitimidade envolvido e ao tipo de consequência que se quer avaliar.

Evidências empíricas de que a legitimidade aumenta a sobrevivência foram comprovadas de forma abundante. Como apontam Deephouse e Suchman (2008), a legitimidade avaliada por meio de endosso e de relacionamentos interorganizacionais aumenta taxas de sobrevivência em organizações sem fins lucrativos (BAUM; OLIVER, 1992; SINGH; TUCKER; HOUSE, 1986) e de indústrias criativas, como a cinematográfica.

⁴ Recentemente, ao invés de distinguir o ambiente como técnico e institucional, Scott (2008) vem tratando-o como facetas ambientais, pois, como apontam Machado-da-Silva, Fonseca e Crubellate (2005), o ambiente é um só, e tais distinções são somente analíticas. No entanto, não se nega que em alguns campos organizacionais, assim como em alguns níveis da organização, o caráter cerimonial das organizações é preponderante aos aspectos técnicos (*vide* MEYER; ROWAN, 1977; MEYER; SCOTT, 1983; SCOTT et al., 2000).

fica (CATTANI et al., 2008); já a legitimidade técnica e institucional diminui as taxas de mortalidade de hospitais (RUEF; SCOTT, 1998; SCOTT et al., 2000); e, entre as mais extensas avaliações empíricas realizadas, ecologistas populacionais verificaram que a densidade de formas organizacionais, aceita como indicador de legitimidade cognitiva, aumenta a taxa de sobrevivência das organizações em diferentes tipos de populações (CARROL; HANNAN, 1989; 1995; HANNAN; CARROL, 1992; HANNAN; FREEMAN, 1989).

As evidências apresentadas foram expandidas para além da sobrevivência organizacional, envolvendo outros tipos de consequências para as organizações, já que se pressupõe que a legitimidade afeta a capacidade da firma em conseguir recursos (MEYER; ROWAN, 1977; PARSONS, 1956; PFEFFER; SALANCIK, 1978). Deephouse e Suchman (2008) destacam que pesquisadores têm desenvolvido e testado hipóteses sobre como vários tipos de legitimidade afetam a *performance*, que, por sua vez, é avaliada de diversas formas, como, por exemplo, oferta inicial pública de ações (IPO) (BELL; MOORE; AL-SHAMMARI, 2008; COHEN; DEAN, 2005; DEEDS; MANG; FRANSDEN, 2004; HIGGINS; GULATI, 2003; 2006; POLLOCK; RINDOVA, 2003); preço das ações (ZUCKERMAN, 2000; 2004); desempenho financeiro (CERTO; HODGE, 2007; CHOI; WANG, 2009; ROBERTS; DOWLING, 2002); valor de mercado (ROSSONI; MACHADO-DA-SILVA, 2013); risco (BANSAL; CLELLAND, 2004; CERTO; HODGE, 2007), retirada do negócio (DECKER, 2008) e suporte dos *stakeholders* (CHOI; SHEPERD, 2005).

Conclusão

Neste ensaio, buscamos resgatar o caráter estrutural da legitimidade organizacional, enfatizando seu vínculo com os princípios mais enraizados na sociedade. Para isso, fundamentamos boa parte de nossos argumentos em elementos presentes na teoria da estruturação de Giddens (1989) e na concepção de construção social da realidade de Berger e Luckmann (2008). Com isso, nós esperamos ter reposicionado o conceito de legitimidade, de forma que sua essência não se perca no processo de investigação, deixando bem claro que, assim como definiu Weber (1947), a legitimidade permeia “máximas indicáveis”, construídas tendo como base princípios culturalmente enraizados. Esses princípios se apresentam como dualidades de estruturas em que, seguindo uma lógica giddensiana, a estrutura condiciona a ação social, mas como a própria estrutura só existe a partir da reprodução dos sistemas sociais, ela também é fruto da interação em momentos espaciotemporalmente ampliados. Sendo assim, a lógica da dualidade da estrutura possibilita que os elementos estruturais e institucionais, entre eles a legitimidade organizacional, sejam vistos além de sua faceta restritiva e estável, mas como processo em constante mudança.

À guisa de conclusão, tendo como referências as evidências e argumentos em favor da legitimidade como fator explicativo da sobrevivência e do desempenho das organizações, gostaríamos de sintetizar alguns desdobramentos deste ensaio. O primeiro deles envolve a compreensão de como as organizações se legitimam. Como advogamos, se a legitimidade é um elemento estrutural, só é possível compreender a legitimidade de uma organização em particular a partir do seu vínculo com tal elemento. O segundo destaca que as organizações apresentam caráter multifacetado, o que as leva a atuarem em estratos sociais com lógicas distintas. Como consequência, tais lógicas podem apresentar diferentes conteúdos ou fórmulas legitimadoras, que, por sua vez, também podem apresentar dimensões, níveis e origens variados da legitimidade. Por efeito, todos eles mediam o vínculo com os objetos organizacionais, afetando de muitas formas como esses últimos se legitimam. Já o terceiro é o reconhecimento de que as organizações podem sofrer influência da legitimidade em diferentes proporções, não somente a partir dos elementos que mediam a relação entre objetos e estrutura, mas também a partir do grau de enraizamento de tais estruturas institucionais na sociedade.

Para finalizar, é necessário enfatizar que a pesquisa empírica acerca da legitimidade organizacional deve levar em consideração uma ontologia que aprecie a realidade como socialmente construída, logo, intersubjetiva (MACHADO-DA-SILVA; FONSECA; CRUBELLATE, 2005), seguindo os moldes de uma análise compreensiva (*vide* WEBER, 1991), assim como advogaram Rossoni, Guarido Filho e Coraiola (2013). Isso implica que as relações entre os fenômenos devem ser compreendidas no contexto e a partir deles, pois é ali que a realidade é criada e interpretada, independentemente do método de análise empregado, seja ele qualitativo ou quantitativo (THORNTON; OCASIO, 2008). Tais apontamentos não significam uma leitura totalmente relativista dos fenômenos organizacionais, mas, como fenômenos sociais, devem ser espaço-temporalmente delimitados.

Referências

- ABRAHAMSON, E.; FAIRCHILD, G. Management fashion: lifecycles, triggers, and collective learning processes. *Administrative Science Quarterly*, v. 44, n. 4, p. 708-740, 1999.
- ALDRICH, H. E.; FIOL, C. M. Fools rush in? The institutional context of industry creation. *Academy of Management Review*, v. 19, n. 4, p. 645-670, 1994.
- ALDRICH, H. E.; RUEF, M. *Organizations evolving*. 2. ed. London: Sage, 2006.
- ARCHIBALD, M. E. Between isomorphism and market partitioning: how organizational competencies and resources foster cultural and sociopolitical legitimacy, and promote organizational survival. In: JOHNSON, C. *Legitimacy processes in organizations*. Greenwich: JAI Press, 2004. p. 171-211. (Research in the sociology of organizations, v. 22).
- ARTHUR, M. M. Share price reactions to work-family initiatives: an institutional perspective. *Academy of Management Journal*, v. 46, n. 4, p. 497-505, 2003.
- ASHFORTH, B. E.; GIBBS, B. W. The double-edge of organizational legitimation. *Organization Science*, v. 1, n. 2, p. 177-194, 1990.
- BANSAL, P.; CLELLAND, I. Talking trash: legitimacy, impression management, and unsystematic risk in the context of the natural environment. *Academy of Management Journal*, v. 47, n. 1, p. 93-103, 2004.
- BAUM, J. A. C.; OLIVER, C. Institutional embeddedness and the dynamics of organizational populations. *American Sociological Review*, v. 57, n. 4, p. 540-559, 1992.
- BAUM, J. A. C.; POWELL, W. W. Cultivating an institutional ecology of organizations: comment on Hannan, Carroll, Dundon, and Torres. *American Sociological Review*, v. 60, n. 4, p. 529-538, 1995.
- BELL, R. G.; MOORE, C. B.; AL-SHAMMARI, H. A. Country of origin and foreign IPO legitimacy: understanding the role of geographic scope and insider ownership. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, v. 32, n. 1, p. 185-202, 2008.
- BERGER, P. L.; KELLNER, H. *Sociology interpreted: an essay on method and vocation*. New York: Doubleday Anchor, 1981.
- BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. *A construção social da realidade*. 29. ed. Petrópolis: Vozes, 2008.
- BITEKTINE, A. Toward a theory of social judgments of organizations: the case of legitimacy, reputation, and status. *Academy of Management Review*, v. 36, n. 1, p. 151-179, 2011.
- CARROL, G.; HANNAN, M. T. Density dependence in the evolution of populations of newspaper organizations. *American Sociological Review*, v. 54, n. 4, p. 524-541, 1989.

- CARROL, G.; HANNAN, M. T. *Organizations in industry: strategy, structure & selection*. New York: Oxford University Press, 1995.
- CATTANI, G. et al. The structure of consensus: network ties, legitimation, and exit rates of U.S. feature film producer organizations. *Administrative Science Quarterly*, v. 53, n. 1, p. 145-182, 2008.
- CERTO, S. T.; HODGE, F. Top management team prestige and organizational legitimacy: an examination of investor perceptions. *Journal of Managerial Issues*, v. 19, n. 4, p. 461-477, 2007.
- CHOI, J.; WANG, H. Stakeholder relations and the persistence of corporate financial performance. *Strategic Management Journal*, v. 30, n. 8, p. 895-907, 2009.
- CHOI, Y. R.; SHEPERD, D. A. Stakeholder perceptions of age and other dimensions of newness. *Journal of Management*, v. 31, n. 4, p. 573-596, 2005.
- CHUNG, C.; LUO, X. R. Leadership succession and firm performance in an emerging economy: successor origin, relational embeddedness, and legitimacy. *Strategic Management Journal*, v. 34, n. 3, p. 338-357, 2013.
- COHEN, A. C. *Deviance and control*. New Jersey: Prentice-Hall, 1966.
- COHEN, B. D.; DEAN, T. J. Information asymmetry and investor valuation of IPOs: top management team legitimacy as a capital market signal. *Strategic Management Journal*, v. 26, n. 7, p. 683-690, 2005.
- COHEN, I. Teoria da estruturação e práxis social. In: GIDDENS, A.; TURNER, J. (Org.). *Teoria social hoje*. São Paulo: Unesp, 1999. p. 393-446.
- CREED, W. E. D.; SCULLY, M. A.; AUSTIN, J. R. Clothes make the person? The tailoring of legitimating accounts and the social construction of identity. *Organization Science*, v. 13, n. 5, p. 475-496, 2002.
- CRUBELLATE, J. M.; PASCUCCI, L.; GRAVE, P. S. Contribuições para uma visão baseada em recursos legítimos. *Revista de Administração de Empresas*, v. 48, n. 4, p. 8-19, 2008.
- DACIN, M. T.; OLIVER, C.; ROY, J. The legitimacy of strategic alliances: an institutional perspective. *Strategic Management Journal*, v. 28, n. 2, p. 169-187, 2007.
- DECKER, C. *Legitimacy needs as drivers of business exit*. Germany: Gabler, 2008.
- DEEDS, D. L.; MANG, P. Y.; FRANDSEN, M. L. The influence of firms and industries legitimacy on the flow of capital into high-technology ventures. *Strategic Organization*, v. 2, n. 1, p. 9-34, 2004.
- DEEPHOUSE, D. L. Does isomorphism legitimate? *Academy of Management Journal*, v. 39, n. 4, p. 1024-1039, 1996.
- DEEPHOUSE, D. L. Media reputation as a strategic resource: an integration of mass communication and resource-based theories. *Journal of Management*, v. 26, n. 6, p. 1091-1112, 2000.
- DEEPHOUSE, D. L.; SUCHMAN, M. Legitimacy in organizational institutionalism. In: Greenwood, R. et al. (Ed.). *The sage handbook of organizational institutionalism*. London: Sage, 2008. p. 49-77.
- DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. Introduction. In: POWELL, W. W.; DIMAGGIO, P. J. (Ed.). *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago: University of Chicago Press, 1991. p. 1-38.
- DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, v. 48, n. 2, p. 147-60, 1983.

- DORNBUSCH, S. M.; SCOTT, W. R. *Evaluation and the exercise of authority*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1975.
- DOWLING, J.; PFEFFER, J. Organizational legitimacy: social values and organizational behavior. *Pacific Sociological Review*, v. 18, n. 1, p. 122-136, 1975.
- FREITAS, C. A. S.; GUIMARÃES, T. A. Isomorphism, institutionalization and legitimacy: operational auditing at the court of auditors. *Brazilian Administration Review*, v. 4, n. 1, art. 3, p. 35-50, 2007.
- FRIEDLAND, R.; ALFORD, R. R. Bringing society back: symbols, practices, and institutional contradictions. In: POWELL, W. W.; DIMAGGIO, P. J. (Ed.). *The New institutionalism in organizational analysis*. Chicago: University of Chicago Press, 1991. p. 232-263.
- GALASKIEWICZ, J. Interorganizational relations. *Annual Review of Sociology*, v. 11, p. 281-304, 1985.
- GIDDENS, A. *A constituição da sociedade*. São Paulo: Martins Fontes, 1989.
- GIDDENS, A. *Central problems in social theory: action, structure and contradiction in social analysis*. Berkeley: University of California Press, 1979.
- GREEN, S. E.; LI, Y.; NOHRIA, N. Suspended in self-spun webs of significance: a rhetorical model of institutionalization and institutionally embedded agency. *Academy of Management Journal*, v. 52, n. 1, p. 11-36, 2009.
- GREENWOOD, R. et al. Institutional complexity and organizational responses. *Academy of Management Annals*, v. 5, n. 1, p. 317-371, 2011.
- GREENWOOD, R. et al. Introduction. In: GREENWOOD, R. et al. (Ed.). *The sage handbook of organizational institutionalism*. London: Sage, 2008. p. 1-46.
- GREENWOOD, R.; SUDDABY, R.; HININGS, C. R. Theorizing change: the role of professional associations in the transformation of institutionalized fields. *Academy of Management Journal*, v. 45, n. 1, p. 58-80, 2002.
- HANNAN, M. T.; CARROL, G. R. *Dynamics of organizational populations: density, legitimation, and competition*. New York: Oxford University Press, 1992.
- HANNAN, M. T.; FREEMAN, J. *Organizational ecology*. Cambridge: Harvard University Press, 1989.
- HIGGINS, M. C.; GULATI, R. Getting off to a good start – the effects of upper echelon affiliations on underwriter prestige. *Organization Science*, v. 14, n. 3, p. 244-263, 2003.
- HIGGINS, M. C.; GULATI, R. Stacking the deck: the effects of top management backgrounds on investor decisions. *Strategic Management Journal*, v. 27, n. 1, p. 1-25, 2006.
- HUNT, C. S.; ALDRICH, H. E. Why even Rodney Dangerfield has a home page: legitimizing the world wide web as a medium for commercial endeavors. In: ACADEMY OF MANAGEMENT ANNUAL MEETING, 1996, Cincinnati. *Anais...* Cincinnati: Academy of Management, 1996.
- JOHNSON, C; DOWD, T. J.; RIDGEWAY, C. L. Legitimacy as social process. *Annual Review of Sociology*, v. 32, p. 53-78, 2006.
- JOHNSON, C. Introduction: legitimacy processes in organizations. In: JOHNSON, C. *Legitimacy processes in organizations*. Greenwich: JAI Press, 2004. p. 1-24. (Research in the sociology of organizations, v. 22).
- KALBERG, S. Max Weber's types of rationality: cornerstones for the analysis of rationalization process in history. *American Journal of Sociology*, v. 85, n. 5, p. 1145-1179, 1980.

- KUHN, T. S. *A estrutura das revoluções científicas*. 9. ed. São Paulo: Perspectiva, 2009.
- LAKATOS, I. *Falsificação e metodologia dos programas de investigação científica*. Lisboa: Edições 70, 1978.
- LIGHTSTONE, K.; DRISCOLL, C. Disclosing elements of disclosure: a test of legitimacy theory and company ethics. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, v. 25, n. 1, p. 7-21, 2008.
- MACHADO-DA-SILVA, C. L.; FONSECA, V. S.; CRUBELLATE, J. M. Unlocking the institutionalization process: insights for an institutionalizing approach. *Brazilian Administration Review*, v. 2, n. 1, art. 1, p. 1-20, 2005.
- MACHADO-DA-SILVA, C. L.; GUARIDO FILHO, E. R.; ROSSONI, L. Campos organizacionais: seis diferentes leituras e a perspectiva de estruturação. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 10, n. especial, p. 159-196, 2006.
- MAGUIRE, S.; HARDY, C. Discourse and deinstitutionalization: the decline of DDT. *Academy of Management Journal*, v. 52, n. 1, p. 148-178, 2009.
- MEYER, J. W. et al. World society and the nation-state. *American Journal of Sociology*, v. 103, n. 1, p. 144-181, 1997.
- MEYER, J. W.; ROWAN, B. Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, v. 83, n. 2, p. 340-363, 1977.
- MEYER, J. W.; SCOTT, W. R. Centralization and the legitimacy problems of local government. In: MEYER, J. W.; SCOTT, W. R. *Organizational environments: ritual and rationality*. Beverly Hills: Sage, 1983. p. 199-215.
- OLIVER, A. L. Strategic alliances and the learning life-cycle of biotechnology firms. *Organization Studies*, v. 22, n. 3, p. 467-489, 2001.
- OLIVER, C. Strategic responses to institutional processes. *Academy of Management Review*, v. 16, n. 1, p. 145-179, 1991.
- OLIVER, C. The antecedents of deinstitutionalization. *Organization Studies*, v. 13, n. 4, p. 563-588, 1992.
- PARSONS, T. *Structure and process in modern societies*. Glencoe: Free Press, 1960.
- PARSONS, T. Suggestions for a sociological approach to the theory of organizations-I. *Administrative Science Quarterly*, v. 1, n. 1, p. 63-85, 1956.
- PFEFFER, J.; SALANCIK, G. R. *The external control of organizations: a resource dependence perspective*. New York: Harper & Row, 1978.
- POLLOCK, T. G.; RINDOVA, V. P. Media legitimation effects in the market for initial public offerings. *Academy of Management Journal*, v. 46, n. 5, p. 631-642, 2003.
- QUEIROZ, M. A. L.; VASCONCELOS, F. C.; GOLDSZMIDT, R. G. B. Economic rents and legitimacy: incorporating elements of organizational analysis institutional theory to the field of business strategy. *Brazilian Administration Review*, v. 4, n. 1, art. 4, p. 51-65, 2007.
- RAO, H. The social construction of reputation: certification contests, legitimation, and the survival of organizations in the american automobile industry. *Strategic Management Journal*, v. 15, Special Issue, p. 29-44, 1994.
- REED, M. Organizational theorizing: a historically contested terrain. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. R. *Handbook of organization studies*. London: Sage Publications, 1996. p. 31-56.
- RIDGEWAY, C. L.; BERGER, J. Expectations, legitimation, and dominance behavior in task groups. *American Sociological Review*, v. 51, n. 5, p. 603-617, 1986.

- RINDOVA, V. P.; PETKOVA, A. P.; KOTHA, S. Standing out: how new firms in emerging markets build reputation. *Strategic Organization*, v. 5, n. 1, p. 31-70, 2007.
- RINDOVA, V. P.; POLLOCK, T. G.; HAYWARD, M. L. A. Celebrity firms: the social construction of market popularity. *Academy of Management Review*, v. 31, n. 1, p. 1-22, 2006.
- ROBERTS, P. W.; DOWLING, G. R. Corporate reputation and sustained superior financial performance. *Strategic Management Journal*, v. 23, n. 12, p. 1077-1093, 2002.
- ROSSONI, L.; GUARIDO FILHO, E. R.; CORAIOLA, D. M. Recomendações metodológicas para a adoção da perspectiva da estruturação nos estudos organizacionais. *Organizações & Sociedade*, v. 20, n. 66, p. 523-542, 2013.
- ROSSONI, L.; MACHADO-DA-SILVA, C. L. Institucionalismo Organizacional e Práticas de Governança Corporativa. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 14, n. especial, p. 173-198, 2010.
- ROSSONI, L.; MACHADO-DA-SILVA, C. L. Legitimidade, governança corporativa e desempenho: análise das empresas da BM&F Bovespa. *Revista de Administração de Empresas*, v. 53, n. 3, p. 272-289, 2013.
- ROSSONI, L.; TEIXEIRA, R. M. A interação dos relacionamentos com os recursos e a legitimidade no processo de criação de uma organização social. *Cadernos EBAPE. BR*, v. 6, n. 4, p. 1-19, 2008.
- RUEF, M.; SCOTT, W. R. A multidimensional model of organizational legitimacy: hospital survival in changing institutional environments. *Administrative Science Quarterly*, v. 43, n. 4, p. 877-904, 1998.
- SANDERS, W. G.; TUSCHKE, A. Adoption of institutionally contested organizational practices: the emergence of stock option pay in Germany. *Academy of Management Journal*, v. 50, n. 1, p. 33-56, 2007.
- SCOTT, W. R. *Institutions and organizations*. Thousand Oaks: Sage, 1995.
- SCOTT, W. R. *Institutions and organizations: ideas and interests*. 3. ed. Thousand Oaks: Sage, 2008.
- SCOTT, W. R. et al. *Institutional change and healthcare organizations: from professional dominance to managed care*. Chicago: University of Chicago Press, 2000.
- SELZNICK, P. *A liderança na administração: uma interpretação sociológica*. Rio de Janeiro: FGV, 1971.
- SEO, M.; CREED, W. E. D. Institutional contradictions, praxis, and institutional change: a dialectical perspective. *Academy of Management Review*, v. 27, n. 2, p. 222-247, 2002.
- SEWELL, W. H. A theory of structure: duality, agency, and transformation. *American Journal of Sociology*, v. 98, n. 1, p. 1-29, 1992.
- SINGH, J. V.; TUCKER, D. J.; HOUSE, R. J. Organizational legitimacy and the liability of newness. *Administrative Science Quarterly*, v. 31, n. 2, p. 171-193, 1986.
- STINCHCOMBE, A. L. Organizations and social structure. In: MARCH, J. G. *Handbook of organizations*. Chicago: Rand McNally e Company, 1965. p. 142-193.
- STRANG, D.; SOULE, S. A. Diffusion in organizations and social movements: from hybrid corn to poison pills. *Annual Review of Sociology*, v. 24, p. 265-290, 1998.

- STRYKER, R. Rules, resources, and legitimacy processes: some implications for social conflict, order, and change. *American Journal of Sociology*, v. 99, n. 4, p. 847-910, jan. 1994.
- SUCHMAN, M. C. Managing legitimacy: strategic and institutional approaches. *Academy of Management Review*, v. 20, n. 3, p. 571-610, 1995.
- SUDDABY, R.; GREENWOOD, R. Rhetorical strategies of legitimacy. *Administrative Science Quarterly*, v. 50, n. 1, p. 35-67, 2005.
- THOMPSON, J. *Organizations in action*. New York: McGraw Hill, 1967.
- THORNTON, P. W.; OCASIO, W. Institutional logics. In: GREENWOOD, R. et al. (Ed.). *The sage handbook of organizational institutionalism*. London: Sage, 2008. p. 99-129.
- TOLBERT, P. S.; ZUCKER, L. Institutional sources of change in the formal structure of organizations: the diffusion of civil service reform, 1880-1935. *Administrative Science Quarterly*, v. 28, n. 1, p. 22-39, 1983.
- WALKER, H. A. Beyond power and domination: legitimacy and formal organizations. In: JOHNSON, C. *Legitimacy processes in organizations*. Greenwich: JAI Press, 2004. p. 239-271. (Research in the sociology of organizations, v. 22).
- WEBER, M. *Economia e sociedade*. 5. ed. Brasília: UNB, 1991. v. 1.
- WEBER, M. *The theory of social and economic organization*. New York: Free Press, 1947.
- WERNER, M. D.; CORNELISSEN, J. P. Framing the change: switching and blending frames and their role in instigating institutional change. *Organization Studies*, v. 35, n. 10, p. 1449-1472, 2014.
- ZELDITCH, M. Institutional effects on the stability of organizational authority. In: JOHNSON, C. *Legitimacy processes in organizations*. Greenwich: JAI Press, 2004. p. 239-271. (Research in the sociology of organizations, v. 22).
- ZELDITCH, M.; WALKER, H. A. The legitimacy of regimes. In: THYE, S. R.; SKVORETZ, J. *Power and status*. Greenwich: JAI Press, 2003. p. 217-249. (Advances in group processes, v. 20).
- ZIMMERMAN, M. A.; ZEITZ, G. J. Beyond survival: achieving new venture growth by building legitimacy. *Academy of Management Review*, v. 27, n. 3, p. 414-431, 2002.
- ZUCKER, L. G. Combining institutional theory and population ecology: no legitimacy, no history. *American Sociological Review*, v. 54, n. 4, p. 542-545, 1989.
- ZUCKER, L. G. The role of institutionalization in cultural persistence. *American Sociological Review*, v. 42, n. 5, p. 726-743, 1977.
- ZUCKERMAN, E. W. Focusing the corporate product: securities analysts and de-diversification. *Administrative Science Quarterly*, v. 45, n. 3, p. 591-619, 2000.
- ZUCKERMAN, E. W. Structural incoherence and stock market activity. *American Sociological Review*, v. 69, n. 3, p. 405-432, 2004.

Submissão: 04/02/2014

Aprovação: 22/09/2015