



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

INSTITUCIONALIZAÇÃO DO PASSAPORTE VACINAL DE COVID-19

EDUARDO WOLTMANN

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

FERNANDO DIAS LOPES

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

INSTITUCIONALIZAÇÃO DO PASSAPORTE VACINAL DE COVID-19

1. INTRODUÇÃO

O contexto sanitário extremo que envolveu a pandemia de Covid-19¹ impôs mudanças nas atitudes individuais e coletivas por todo o mundo, necessárias para minimizar a quantidade de doentes, de mortes e de todo o impacto econômico e social que esta doença poderia causar. Por exemplo, durante o período compreendido entre março de 2020 e maio de 2022², no estado do Rio Grande do Sul, região sul do Brasil, tomar chimarrão e dividir a cuia³ coletivamente em uma roda de amigos, que antes era uma atitude muito corriqueira, tradicional da cultura gaúcha e que demonstra afetividade e confiança, com o surgimento do vírus do Covid-19 se tornou um ato reprovável, pois dividir a mesma cuia é uma forma de transmissão do coronavírus.

Felizmente, não foi necessário debater sobre uma possível proibição do compartilhamento de cuia em rodas de chimarrão, assim como outras mudanças nos hábitos cotidianos da população gaúcha. Porém algumas questões geraram debates mais acalorados, desde a obrigatoriedade de utilizar máscaras de proteção, passando pela discussão sobre aplicação de vacina em toda população e chegando ao debate sobre exigência de comprovante de vacinação para acessar espaços públicos com grande concentração de pessoas.

Com a aplicação massiva de vacinas contra o vírus Covid-19, a partir de janeiro de 2021, se observou a diminuição da transmissão do vírus, a redução do número de internações e a redução de mortes por crise aguda respiratória (FIOCRUZ, 2021). Com isto, se iniciou o processo de retomada das atividades presenciais no Brasil. No segundo semestre de 2021, com mais de 50% da população adulta imunizada com pelo menos uma dose da vacina (BRASIL, 2021), foram retomadas as atividades com grande público e eventos sociais em ambientes fechados, com adaptações.

A reabertura de locais com grande circulação de pessoas, como estádios de futebol, com milhares de espectadores, além de centenas de trabalhadores do evento e dos serviços relacionados (transporte público, alimentação), somada à reabertura de ambientes fechados, como teatros, casas noturnas e eventos em auditórios (incluindo aqui os auditórios de casas legislativas onde foi debatido o assunto) trouxe à agenda pública o debate sobre a obrigatoriedade ou não de apresentação de comprovante de vacinação para aqueles que quiserem frequentar espaços coletivos.

Neste cenário, o presente ensaio tem como objetivo discutir o processo de adoção do Passaporte Vacinal de Covid-19⁴, analisado sob a perspectiva da teoria institucional. O recorte histórico desta pesquisa ocorre entre janeiro de 2021, após o início da vacinação contra Covid-19 ter chegado a países em desenvolvimento⁵, e maio de 2022, quando o Ministério da Saúde declara o fim da ESPIN de Covid-19 no Brasil. Destaca-se que em períodos como este de crise sanitária e econômica global, a exigência por mudanças, a fim de enfrentar os problemas que surgem, impõe muita velocidade nos acontecimentos.

Optou-se pela forma de um ensaio-teórico pois a discussão sobre as mudanças institucionais decorrentes da pandemia de Covid-19 consiste em um campo de estudos recente e que ainda está em processo de constituição, sendo assim uma área ainda pouco explorada pela pesquisa organizacional. A forma ensaística se apresenta como adequada, pois não possui o rigor e disposição formal das metodologias científicas tradicionais, onde o mais importante é o

conteúdo, sendo orientada por perguntas para realização de reflexões. Conforme Meneghetti (2011), “as reflexões no decorrer do ensaio instigam os leitores a tirar suas próprias conclusões”. Enquanto as metodologias tradicionais possuem uma natureza classificatória, o ensaio-teórico possui natureza reflexiva e interpretativa, objetivo da pesquisa qualitativa.

Para revisão teórica sobre institucionalismo foi empregada a bibliografia referência desta abordagem em estudos organizacionais, utilizando os trabalhos de Meyer e Rowan (1977), Zucker (1977), DiMaggio e Powell (2005), Friedland e Alford (1991), Thornton e Ocasio (2008) e Greenwood et al. (2011). Para coleta dos dados quantitativos foram realizadas pesquisas em portais eletrônicos da OMS, Ministério da Saúde, Fiocruz, Butantan, CVI – Consórcio de Veículos de Imprensa, BVS – Biblioteca Virtual em Saúde. Para análise histórica foram realizadas pesquisas no portal da Fiocruz e do Butantan, complementado por pesquisas realizadas em portais de buscas de notícias na internet, utilizando os termos “passaporte vacinal”, “passaporte da vacina”, “passaporte de Covid-19”, “passaporte Covid-19”, “passaporte covid”, “certificado digital covid”, “vaccine passports”, “green pass” e “Certificazione verde COVID-19”, com filtro de datas de janeiro de 2021 à maio de 2022.

O ensaio está dividido em quatro seções. A primeira é esta Introdução onde é apresentado o problema de pesquisa, a abordagem teórica escolhida para análise do problema e a metodologia que foi utilizada para coleta e análise dos dados. Na segunda seção são trazidos conceitos e categorias de estudos organizacionais e do institucionalismo, que serão utilizadas na interpretação dos dados coletados. Na terceira seção são identificadas as múltiplas lógicas institucionais envolvidas na institucionalização da apresentação de passaporte vacinal para acesso a espaços coletivos e discutido como uma determinada lógica assume preponderância no campo. Na última seção são apresentadas as conclusões, limitações observadas ao longo do estudo e possibilidades de estudos futuros.

2. INSTITUCIONALIZAÇÃO E LÓGICAS INSTITUCIONAIS

Há tempos que cientistas sociais discutem os efeitos de regras formais e informais sobre o comportamento de indivíduos e grupos. Karl Marx (2008) demonstrou como uma superestrutura política, coercitiva e ideológica se relaciona, influencia e sofre influência da estrutura econômica e das relações de produção da sociedade, juntando aspectos subjetivos e objetivos na análise social. Émile Durkheim (1996) entendia a sociedade como um grande sistema, com peças (indivíduos, organizações) que exercem funções específicas, sendo que qualquer modificação em uma destas peças pode alterar todo o sistema. Max Weber (2003) observou a relação de estrutura organizacional e eficiência, explicando como estruturas burocráticas se consolidam em uma sociedade com problemas de organização, discutindo conceitos sobre dominação, liderança e legitimidade.

Apesar da famosa tríade da sociologia, Marx, Durkheim e Weber e seus sucessores discutirem as instituições, o estudo das instituições tem como referência o institucionalismo evolucionário do economista Thorstein Veblen. De acordo com Veblen (1987), a formação histórica da sociedade requer mudanças e adaptações à novas circunstâncias, num processo cumulativo de seleção adaptativa, onde ocorrem rupturas, crises e também regularidade, fazendo evoluir a estrutura social. Neste processo a sociedade produz as instituições, ou seja, hábitos culturais, morais, mentais e comportamentais, os quais indivíduos e organizações utilizam para regrad sua conduta e tomada de decisão. Assim, o conceito de instituição pode ser entendido, de forma genérica, como um conjunto de vontades e práticas sistematizadas socialmente, que regulam o

comportamento de determinados indivíduos ou grupos, exercendo uma função social. As instituições são resultado das relações sociais, econômicas e políticas e existem em determinado espaço e tempo⁶. Por serem consequência da ação humana passam a determinar o comportamento, podendo se constituir em regras formais ou informais.

O institucionalismo tem uma história recente enquanto campo em estudos organizacionais. A utilização da teoria institucional em estudos organizacionais se difundiu na segunda metade do século XX a partir do estudo do professor de sociologia estadunidense Philip Selznick (1949), que identificou como os objetivos da empresa estatal Tennessee Valley Authority (TVA)⁷ foram frustrados pela realidade de pressões políticas de seu ambiente. Disto, foi possível compreender que a organização, apesar de até então ser considerada somente expressão racional da ação, ou seja, da racionalidade, para sobreviver, ela precisa selecionar indivíduos da comunidade onde está instalada, para que estes indivíduos fundem seus valores na organização, legitimando-a na região, independentemente de seu nível de eficiência.

De tal modo, o institucionalismo considera que nem sempre uma determinada ação é adotada para garantir os objetivos da organização, pois além das avaliações de eficiência, as organizações também são avaliadas conforme sua legitimação, ou seja, por seu ambiente sociocultural. Às vezes a adoção de práticas de gestão responsável do meio ambiente, por exemplo, são necessárias, mesmo que torne um produto mais caro ou até atrapalhe na eficiência da empresa. Contudo, a organização precisa dessa prática sustentável para ser legitimada e, conseqüentemente, sobreviver e poder vender seu produto. Assim, compreende-se que a teoria institucional opera com a concepção de que a ação econômica é socialmente condicionada, entre outros fatores, superando as concepções individualistas da teoria comportamental e da teoria da escolha racional. Dessa forma, a teoria institucional realiza análise tanto da própria organização e seu funcionamento interno, quanto a análise comparativa com outras organizações e seu ambiente externo.

Uma nova abordagem sobre institucionalismo se consolida a partir da década de 1970, sendo denominada de novo institucionalismo⁸. Autores como Meyer e Rowan (1977), Zucker (1977) e DiMaggio e Powell (1983), entre outros, passaram a criticar a concepção de instituição vigente. “Eles se opunham à visão tradicional de ver o mundo, racional de meio fins, oriunda do modelo burocrático presente na sociedade” (DANIEL, 2019). Assim, se propuseram a reconceituar as instituições como simultaneamente materiais e ideais, sistemas de signos e símbolos, racionais e transnacionais, incluindo também a noção de que a sociedade é constituída por meio de múltiplas lógicas institucionais (FRIEDLAND e ALFORD, 1991).

Meyer e Rowan (1977) debateram sobre as regras institucionalizadas e a institucionalização. Segundo os autores, nem a institucionalização nem as regras institucionalizadas são obrigações normativas. As regras institucionalizadas são classificações construídas na sociedade como tipificações ou interpretações recíprocas, elas são diferentes de comportamentos sociais predominantes. As regras institucionalizadas podem ser simplesmente tidas como certas ou podem ser apoiadas pela opinião pública ou pela força da lei. Quanto a institucionalização, Meyer e Rowan (1977) observaram que apesar das instituições inevitavelmente envolverem obrigações normativas, elas entram na vida social principalmente como fatos que passam a ser levados em conta pelos atores. “A institucionalização envolve os processos sociais, pelos quais as obrigações ou as atualidades passam a assumir um status de regra no pensamento e na ação social. (...) As regras institucionais podem ter efeitos sobre as estruturas organizacionais e sua implementação em trabalhos técnicos reais” (MEYER e ROWAN, 1977).

Zucker (1977) também considerava regras institucionalizadas como fatos, e, portanto, como ato objetivo, e definiu a institucionalização como sua variável, possuindo diferentes graus de institucionalização. Ela identificou que a objetividade dos atos podem ser mais ou menos percebidas, dependendo do contexto, da posição e do papel ocupado pelo ator ou organização. “Atos que dependem de um ator particular e único são pouco institucionalizados, como no caso da influência pessoal. Em contraste, os atos que são por um ator que ocupa uma determinada posição ou papel são altos em termos institucionais” (ZUCKER, 1977).

Meyer e Rowan (1977) consideravam que processos de institucionalização são fatores determinantes das estruturas organizacionais, argumentando que as estruturas formais, consideradas como expressão da racionalidade, refletem os mitos de seu ambiente institucionalizado em vez de necessidades orientadas pelos seus objetivos. As organizações, em sua busca por recursos, para conseguir estabilidade e melhores perspectivas de sobrevivência “são levadas a incorporar práticas e procedimentos definidos pelos conceitos que predominam no ambiente organizacional e que estão institucionalizados na sociedade” (MEYER e ROWAN, 1977), inclusive incorporando tais elementos em suas estruturas formais. “Tais elementos de estrutura formal são manifestações de poderosas regras institucionais que funcionam como mitos altamente racionalizados que são vinculativos a determinadas organizações” (MEYER e ROWAN, 1977).

Posteriormente, em 1983, DiMaggio e Powell (2005) questionaram o que levava as organizações serem tão similares, ao mesmo tempo em que são aplicadas teorias de racionalidade nestas organizações, fazendo relações entre burocratização e homogeneização com processos de institucionalização. Os autores resgataram a expressão “Gaiola de Ferro”, utilizada por Max Weber, em “A ética protestante e o espírito do capitalismo” (WEBER, 2003), para se referir ao momento que o racionalismo, sob o capitalismo, tornou-se uma prisão para a humanidade. Para Weber, a burocratização seria tão poderosa que controlaria homens e mulheres, chegando a um ponto que se tornaria irreversível. Para DiMaggio e Powell, “a burocratização e as outras formas de mudanças organizacionais ocorrem como resultado de processos que tornam as organizações mais similares, sem necessariamente as tornar mais eficientes” (DIMAGGIO e POWELL, 2005). Uma organização que adota ferramentas de planejamento organizacional ou possui ISO9001⁹, por exemplo, passa a ser reconhecida como legítima em um dado ambiente e por um conjunto de atores, independente do ganho de eficiência que tal ferramenta ou tal certificação possam agregar. Estas ferramentas, que não estão relacionadas a ganhos de eficiência organizacional, adotadas para atender objetivos diferentes daqueles objetivos organizacionais, são tipos de mitos organizacionais. Já homogeneização ocorre quando “campos organizacionais altamente estruturados fornecem um contexto em que esforços individuais para lidar racionalmente com a incerteza e com restrições geralmente levam, de maneira conjunta, à homogeneidade em termos de estrutura, cultura e resultados” (DIMAGGIO e POWELL, 2005). Giddens (1979 apud DIMAGGIO e POWELL, 2005) complementa, reconhecendo que a burocratização e a homogeneização surgem da estruturação de campos organizacionais, e que é influenciada pelo Estado e pelas categorias profissionais, que atuam como grandes racionalizadores.

O conceito de campo organizacional consiste no espaço onde as organizações, em conjunto, constituem uma área reconhecida de vida institucional (DIMAGGIO e POWELL, 2005). Um campo organizacional é constituído por fornecedores-chaves, concorrentes, redes de organizações que interagem, consumidores de recursos ou produtos, agências regulatórias. A estrutura de um campo não pode ser determinada previamente, é necessário que seja “constituída a partir de investigações empíricas, pois passam a existir somente a partir do

momento que podem ser definidos institucionalmente” (DIMAGGIO e POWELL, 2005). Esta estruturação se dá pela competição entre organizações e pela ação regulatória do Estado e das categorias profissionais. Campos organizacionais demonstram uma grande diversidade em relação a abordagem e forma, em suas fases iniciais, contudo, à medida que o campo passa a se tornar bem definido, há um estímulo implacável rumo à homogeneização. Daniel (2019), afirma que no momento em que organizações internalizam tais rotinas como próprias de seu campo organizacional, elas se tornam parte integrante do campo, sendo o processo de institucionalização instaurado. “A institucionalização representa, assim, um processo condicionado pela lógica de conformidade às normas socialmente aceitas” (MACHADO-DASILVA et al., 2003).

Em 1991, ano que ocorreu a queda do muro de Berlim, o mundo vivia um período bastante polarizado entre o bloco ocidental e o bloco soviético. Neste ano, Friedland e Alford publicaram uma crítica às concepções da abordagem neoinstitucional, defendendo que naquele contexto estava ocorrendo um recuo teórico das ciências sociais, que teriam se dividido em dois caminhos, “um em direção ao indivíduo utilitarista e outro em direção à organização orientada para o poder” (FRIEDLAND e ALFORD, 1991). Os autores se colocam diferentes a estas duas concepções e propõem que para compreender o comportamento individual ou organizacional é necessário localizá-lo em um contexto social, pensando a sociedade de uma maneira nem funcionalista, nem determinista, mas uma “concepção alternativa da sociedade como um sistema interinstitucional” (FRIEDLAND e ALFORD, 1991).

Assim, as instituições se apresentam como “padrões supra organizacionais de atividade por meio dos quais os humanos conduzem sua vida material no tempo e no espaço, e de sistemas simbólicos por meio dos quais eles categorizam essa atividade e a infundem com significado” (FRIEDLAND e ALFORD, 1991), de forma que a sociedade se apresenta composta por múltiplas lógicas institucionais que estão à disposição dos indivíduos e das organizações como bases para a ação. A partir deste entendimento os autores apontam para um conjunto de cinco instituições contraditórias como centrais da sociedade capitalista contemporânea: democracia, mercado capitalista, família nuclear, estado burocrático e religião cristã. As contradições destas instituições moldam preferências individuais e interesses organizacionais, e “estas múltiplas lógicas levam indivíduos e organizações a mudanças, transformando as relações institucionais da sociedade explorando essas contradições” (FRIEDLAND e ALFORD, 1991).

A abordagem das lógicas institucionais “estabelecem uma ligação entre a agência¹⁰ e cognição do indivíduo, as práticas institucionais socialmente construídas e estruturas de regras” (THORNTON E OCASIO, 2008). Seu pressuposto central está nos interesses, identidades, valores e suposições de indivíduos e organizações que estão embutidos dentro das lógicas institucionais predominantes. Ela busca explicar como as instituições, por meio de suas lógicas subjacentes de ação, formam heterogeneidade, estabilidade e mudança nos atores sociais. Thornton e Ocasio (2008) acrescentam as corporações e as profissões às cinco ordens institucionais dominantes identificadas por Friedland e Alford (1991). A utilização da abordagem de lógicas institucionais, segundo Thornton e Ocasio (2008), pode oferecer “precisão na compreensão de como o comportamento individual e organizacional está inserido em um contexto social e como mecanismos sociais influenciam esse comportamento”. A análise de lógicas institucionais pode categorizar as influências sociais como um sistema interinstitucional e utilizar métodos de análise interpretativa, a partir da análise histórica de eventos, do uso de tipos ideais e da análise do discurso, junto com técnicas de modelagem quantitativa.

A respeito de mudanças institucionais, Thornton e Ocasio (2008), questionam como os atores podem mudar as instituições, se suas ações, intenções e racionalidade estariam condicionadas pelas instituições que querem modificar. Sobre este problema, que envolve a questão de agência, a abordagem por meio das lógicas institucionais busca a solução através do dimensionamento da sociedade como um sistema interinstitucional. Thornton (2004), destaca quatro mecanismos de mudança. O primeiro, os empreendedores institucionais, são agentes que criam novas e modificam instituições antigas porque têm acesso aos recursos necessários, eles sustentam seus próprios interesses. O segundo é a sobreposição estrutural, que ocorre quando funções individuais e estruturas organizacionais e funções que antes eram distintas são forçadas a se associar. Terceiro, o sequenciamento de eventos, que é definido como o desdobramento temporal e sequencial de eventos únicos que transformam a interpretação e significado de símbolos culturais e estruturas sociais, como no caso do surgimento de novas fontes de poder ou até mesmo ocasionado pela mudança nos recursos disponíveis. Quarto, as lógicas institucionais concorrentes, que podem facilitar a resistência à mudança institucional, contudo, “os mecanismos causais da mudança institucional não residem na competição em si, mas em uma combinação dos efeitos das pressões de seleção do mercado, do poder dos atores institucionais e das mudanças na prevalência relativa das lógicas institucionais a nível social” (THORNTON, 2004).

A multiplicidade de lógicas institucionais concorrentes é abordada por Greenwood et al. (2011). Os autores apontam que esta multiplicidade de lógicas implica numa heterogeneidade de respostas organizacionais. As organizações que enfrentam a complexidade institucional se “confrontam com prescrições incompatíveis, advindas de múltiplas lógicas institucionais” (GREENWOOD et al., 2011). O campo organizacional, refrata a pluralidade de lógicas institucionais existentes dentro das próprias organizações, e como elas respondem a essa complexidade. A pluralidade de lógicas institucionais pode afetar a resposta organizacional à complexidade, dependendo das características do campo (GREENWOOD et al., 2011). Campos institucionais maduros possuem estruturas de campo historicamente desenvolvidas, como associações de classe ou agências reguladoras, para lidar com a complexidade institucional, reduzindo ou amortecendo seu efeito sobre as organizações desses campos (GREENWOOD et al., 2011). Campos institucionais mais centralizados tem sua complexidade institucional reduzida, pois a centralização decorre da estrutura hierárquica de poder existente entre as instituições do campo.

3. MÚLTIPLAS LÓGICAS INSTITUCIONAIS NA INSTITUCIONALIZAÇÃO DO PASSAPORTE VACINAL

Para analisar o processo de institucionalização do passaporte vacinal serão realizados alguns passos. Primeiro, é desenvolvido o conceito de passaporte vacinal, a partir das categorias instituição, regras institucionalizadas, burocratização e homogeneização verificadas anteriormente. Segundo, é realizada a delimitação do campo organizacional. Terceiro, descrição das lógicas institucionais estatal, do mercado capitalista e das profissões presentes no campo organizacional.

Enquanto instituição, o Passaporte Vacinal de Covid-19 consiste num conjunto de costumes e práticas sociais que determinada comunidade adota passando a exigir vacinação contra Covid-19 de todas pessoas que desejam acessar determinados espaços coletivos naquela comunidade. Estes costumes e práticas são resultados de relações sociais, econômicas e políticas, e exercem função de regular o comportamento de grupos e indivíduos. A instituição passaporte vacinal

passa a existir no momento em que existem pessoas vacinadas e outras não. A partir deste momento é possível que se desenvolvam relações sociais onde a exigência de vacinação ocorra, sendo assim uma instituição determinada, também, pelo tempo e espaço. Contudo, as exigências para obtenção de um passaporte vacinal são diferentes em cada país. Em alguns países não é necessário estar vacinado, pois é considerado imune ao Covid-10 as pessoas que foram infectadas pelo vírus e se recuperaram. Nestes casos, os passaportes vacinais obtidos possuem uma validade determinada (ISRAEL, 2022), pois o vírus Covid-19 realiza mutações e as pessoas podem ser reinfectadas (BRASIL, 2020b).

O passaporte vacinal pode ser tanto uma regra formal quanto uma regra informal. Sua exigência legal pode ocorrer por diferentes vias. Primeiramente de forma obrigatória, mediante exigência compulsória do Estado, através da aprovação de leis ou publicações de decretos. Segundo, de forma obrigatória, por livre escolha das instituições, que mediante autorização do governo podem decidir exigir o passaporte ou não. Terceiro, de forma informal, através de mecanismos sociais instituídos por grupos sociais, como, por exemplo, uma família ou grupo de amigos que se reúne em uma comemoração e exige que somente vacinados compareçam, convidando somente pessoas vacinadas, impedindo pessoas que não puderam ou quiseram se vacinar de participar.

O campo organizacional em torno do passaporte vacinal pode variar de tamanho e estrutura conforme o processo de institucionalização se desenvolve, determinado pelo tempo e espaço. Em relação ao tempo, o campo organizacional se configura a partir do momento que surge a instituição passaporte vacinal. Inicialmente, consistirá no Estado, que tem o poder de obrigar a exigência de passaporte vacinal, tanto de instituições públicas quanto de instituições privadas, e possui a capacidade de exercer este poder, podendo também delegá-lo. Após constituído, o tamanho e a estrutura do campo organizacional podem variar com o passar do tempo, a partir de pressão de mecanismos de mudanças diversos, como, por exemplo, os empreendedores institucionais, o sequenciamento de eventos ou as lógicas institucionais concorrentes (THORNTON e OCASIO, 2008). O tamanho aumenta conforme as instituições internalizam as rotinas do passaporte vacinal como próprias de seu próprio campo organizacional (DANIEL, 2019) e pode reduzir conforme abandonam tais rotinas. A dissolução do campo organizacional ocorre se o passaporte vacinal deixar de ser uma instituição.

Em relação ao espaço, neste ensaio será delimitado apenas à categoria país. Verifica-se que, apesar de muitas similaridades neste processo e da tendência à homogeneização, cada país possui um processo de institucionalização diferente. As diferenças tanto na institucionalização do passaporte vacinal, quanto na estruturação de seu campo organizacional decorrem das lógicas institucionais vigentes em determinado país. Países com extensão territorial do tamanho de continentes, como Brasil, Estados Unidos, China e Rússia, possuem muitas nuances regionalizadas, onde a institucionalização do passaporte vacinal poderá variar também internamente, enquanto em uma região do país lógicas institucionais diferentes comungam das mesmas posições em relação ao passaporte vacinal, em outra região podem existir lógicas institucionais que impõem resistência.

Quanto à estruturação do campo organizacional, é importante destacar que a institucionalização do passaporte vacinal é dependente de determinações legais, por consistir no impedimento de pessoas não vacinadas de circular por determinados lugares e acessar determinados estabelecimentos. Dessa forma, a estruturação do campo organizacional em torno do passaporte vacinal se dá principalmente pela ação regulatória do Estado. Utilizando como referência as cinco lógicas institucionais contraditórias centrais da sociedade capitalista contemporânea de

Friedland e Alford (1991) e as ordens institucionais identificadas por Thornton e Ocasio (2008), constata-se que, no campo organizacional estruturado em torno do passaporte vacinal, a lógica estatal é central pois o Estado é que detém o poder para decidir e a estrutura necessária para aplicar compulsoriamente esta decisão, se necessário.

A lógica do Estado se dá pela “racionalização e regulação da atividade humana via hierarquias legais e burocráticas” (FRIEDLAND e ALFORD, 1991) e se concentra no controle nacional da pandemia, com objetivo de proteger os cidadãos dentro das fronteiras nacionais, operando a partir de normas da cidadania nacional e precisa estabelecer governança, principalmente na área de saúde e em momentos de crise (OBORN, 2021). O Estado também pode delegar seu poder, autorizando que instituições privadas escolham adotar o passaporte vacinal ou não em suas instalações.

A lógica estatal é seguida e pressionada pela ação da lógica do mercado capitalista, através da qual instituições que objetivam lucro exercem lobby sobre o Estado para que as decisões estatais não lhe prejudiquem e também o favoreçam. Também realizam campanhas na sociedade, utilizando de outras instituições de seu campo organizacional, contra o passaporte vacinal, pois contraria os seus objetivos. As instituições que operam com a lógica do mercado resistiram para que o passaporte vacinal não fosse implementado, alegando inicialmente que os índices da população vacinada ainda eram baixos e a exigência do passaporte seria ruim para os negócios. Porém, a lógica estatal tende a não se submeter totalmente à lógica do mercado, pois atende a outras lógicas institucionais presentes no campo organizacional. Apesar de não haver lockdown no Brasil, foram realizadas diversas medidas de restrição, incluindo fechamento de atividades como teatro, cinema e escolas. Estas medidas, posteriormente, passam a ser objeto de negociação entre as instituições de lógica de mercado e as instituições estatais, para que seja realizada a implantação do passaporte vacinal com objetivo de reabrir comércio não essencial, cinema, teatros, eventos esportivos e locais turísticos. Assim, a lógica de mercado modifica o seu entendimento a respeito do passaporte vacinal porque passa a atender os seus interesses.

A lógica profissional se faz presente no momento que profissionais de áreas do direito, da saúde, da segurança e da economia são compelidos a participar do campo organizacional a partir de suas profissões. Muitos destes profissionais participam do enquanto peritos. Nos momentos de crise os peritos têm aumentado sua reputação pessoal, sua autoridade e sua capacidade de interferência através da perícia profissional (BRANDÃO, 2014). A maioria absoluta dos peritos da saúde e do direito, defenderam posições a favor do passaporte vacinal, como medida de proteção sanitária coletiva legal. Profissionais da economia também defenderam o passaporte vacinal, pois sua adoção evitaria medidas mais restritivas, e que geram maior impacto no desenvolvimento econômico, como cidades que precisaram adotar lockdown. Diversas categorias profissionais também se manifestaram a favor do passaporte vacinal como medida de segurança dos profissionais que trabalham em ambiente com muitas pessoas ou lidam diretamente com público. Contudo, alguns peritos atuaram de forma contrária à implementação do passaporte vacinal, gerando disputas internas na própria lógica profissional. Houve profissionais da saúde e do direito que se posicionaram contrários ao passaporte vacinal alegando que exigência do documento pressionaria as pessoas a se vacinarem e, no seu entendimento profissional, este tipo de escolha deve ser realizado sem pressões e condicionantes externos, como qualquer outra decisão de um paciente sobre seu corpo. Em algumas categorias houve cassação do registro de profissionais que não seguiram os regramentos de seus pares, como, por exemplo, médicos britânicos que alegaram que a vacina provocava autismo. Porém, em relação ao passaporte vacinal não houveram casos deste tipo. Nos esportes, houveram muitos esportistas que defenderam o retorno dos treinos e das

competições somente com pessoas vacinadas, como medida de segurança dos próprios atletas. Segurança da própria saúde e segurança de sua capacidade física, pois a infecção de Covid-19, mesmo que não gere infecção grave, afeta o rendimento físico. Por outro lado, houveram alguns atletas que se recusaram a ser vacinados e como não possuíam passaporte vacinal foram impedidos de viajar para competir em alguns países. Em alguns casos houve pressão dos profissionais do esporte e de instituições do mercado, patrocinadores, nas instituições estatais para que fossem dadas exceções ao passaporte vacinal pois se tratavam de atletas famosos e bem sucedidos. Porém estas exceções não foram autorizadas e houve esportistas que não puderam participar de competições que estavam inscritos porque não se vacinaram.

A lógica das corporações se apresenta a partir do momento que as lógicas estatal, de mercado e profissional provocam mudanças nas corporações. As corporações privilegiam a eficiência e o controle burocrático, de forma que a institucionalização do passaporte vacinal pode vir a interferir em rotinas de trabalho, em escalas de trabalho, em quórum de reuniões presenciais. Assim, pode interferir também na estrutura organizacional, pois caso o passaporte vacinal passe a ser exigido pela organização, por escolha ou por obrigação, será necessário implantar tecnologias para controle de vacinados e não vacinados, adaptações de escalas, modificações de ambientes presenciais de trabalho, criação e manutenção de espaços remotos de trabalho, entre outras mudanças. Pode pressionar, através de processos isomórficos, aumento da burocratização e da homogeneização, tornando as organizações mais similares, tanto em instituições que possuem mesma lógica institucional, quanto em instituições de lógicas diferentes, mas que estão no mesmo campo organizacional. As lógicas das corporações não têm tido um papel determinante na institucionalização do passaporte vacinal, pelo contrário, tem tido um papel mais passivo neste processo. Algumas instituições adotaram posições contrárias ao passaporte vacinal, contudo são exceções em seus próprios campos organizacionais e não representam a lógica institucional vigente nestes campos.

A lógica familiar possui uma distinção que é o fato de não seguir completamente a lógica estatal, pois não há capacidade de agência do Estado para tanto. Assim, foi possível que, internamente, muitas famílias adotassem a instituição do passaporte vacinal, mesmo quando não havia nenhuma legislação ou orientação estatal. Em função do longo período de isolamento social (adotado por conta própria em algumas famílias, mas realizado em larga escala em muitos países da Europa, da Ásia e da Oceania por obrigação), quando a vacinação foi iniciada, muitas famílias contaram exatamente os dias indicados pelas fabricantes das vacinas até atingir a imunização e poderem se encontrar. A lógica familiar adotada após a vacinação era que somente os vacinados pudessem participar de encontros familiares. Por outro lado, houve agrupamentos antipassaporte vacinal que angariaram movimentos familiares, levando a disputa sobre obrigatoriedade do passaporte vacinal para instâncias como os meios de comunicação e as redes sociais, pois nas instituições judiciais a lógica estatal estava sendo mantida. Apesar de milhões de pessoas se vacinarem em dezenas de países, houve casos isolados de famílias dispostas a não vacinar nem adultos nem crianças. Contudo, a instituição do passaporte vacinal não diz respeito apenas à limitação de transitar por determinados locais, famílias que não apresentam comprovação de vacinação perdem acesso à alguns direitos, como não poder viajar, não conseguir emitir alguns documentos, ter determinados benefícios sociais suspensos. Em resposta à estas restrições, algumas destas famílias não vacinadas responderam tentando burlar a obrigação imposta pela lógica estatal, comprando passaportes vacinais falsos e, em casos mais excepcionais, houve famílias que se infectaram propositalmente com o vírus para obter o passaporte vacinal mediante atestado exame com resultado negativo posterior ao período de infecção. Como foi visto na lógica profissional, algumas instituições adotaram posição

contrárias ao passaporte vacinal, contudo elas se constituem como exceções em seus próprios campos organizacionais, não representam a lógica familiar vigente.

A lógica da religião tem uma participação distinta neste campo organizacional, pois a maioria dos países dispensou o passaporte vacinal em cultos religiosos. A lógica institucional estatal está constituída sobre determinadas relações com outras lógicas, de forma que este fato demonstra o poder de influência da lógica da religião sobre a lógica do Estado, independente do campo organizacional. Apesar disto, suas instituições não foram totalmente passivas quanto ao passaporte vacinal. Houveram manifestações pontuais, tanto a favor como contra o passaporte vacinal. Algumas figuras públicas mais destacadas do meio religioso também realizaram campanha contra o passaporte vacinal, vinculando-se às instituições da lógica de mercado. Contudo, também houveram religiosos com destaque público que participaram de campanhas realizadas por instituições da lógica estatal em defesa do passaporte vacinal. Em algumas religiões os cultos continuaram na pandemia mesmo em momentos de lockdown, em outras foram realizados cultos sem distinguir se haviam pessoas vacinadas e não vacinados juntos e em outras religiões alguns padres adotaram o passaporte vacinal em seus cultos, por livre iniciativa, assim como também ocorreu nas instituições que possuem lógica familiar.

Portanto, a institucionalização do passaporte vacinal ocorre num campo organizacional complexo. Neste ensaio foram analisadas seis lógicas institucionais: estatal, de mercado, profissional, corporativa, familiar e a da religião. Cada uma destas lógicas está ligada a um grupo diferente de instituições, que possuem objetivos e interesses diferentes, muitas vezes opostos. Dessa forma, o campo organizacional está estruturado sobre lógicas institucionais concorrentes, que competem entre si.

4. CONCLUSÃO

As crises são totalmente inconcebíveis e inesperadas. Nas crises, práticas, rotinas e processos habituais são interrompidos e inovações são adotadas. Oborn et al. (2021) estudaram os efeitos da crise de Covid-19 sobre inovações digitais e o papel das lógicas institucionais na resposta de emergências, onde verificaram que a literatura sobre crises sugere que o principal desafio para indivíduos e organizações é responder adequadamente ao novo contexto fazendo os melhores reajustes (WILLIAMS et al., 2017 apud OBORN et al. 2021). Porém, em sua proposta de um novo institucionalismo, Friedland e Alford (1991), explicam que o pressuposto fundamental do antigo institucionalismo é que onde há interesses estáveis não é preciso discutir suas origens institucionais. Os autores afirmam que o oposto também pode ocorrer. Assim, a estabilidade de interesses deve ser explicada, tanto quanto os processos de mudança, sejam moderados ou mais intensos. “Devem ser encontradas fontes institucionais para a estabilidade e rotinização dos interesses, tanto quanto para a sua transformação. É necessária uma nova teoria das instituições, não porque certas condições exijam modelos livres de juízo, mas porque os interesses são moldados institucionalmente.” (FRIEDLAND e ALFORD, 1991).

A partir da teoria institucional, compreendemos que a ação dos indivíduos e das organizações é influenciada por seu ambiente social e cultural. Esta estrutura social funciona num nível macro, determinando o comportamento de indivíduos, organizações e grupos, que funcionam no nível micro, e, apesar de independentes, estão ligados entre si. Dessa forma, muitas estruturas formais, que se pensavam racionalizadas, não se relacionam aos objetivos, e que organizações, na busca por estabilidade e melhores perspectivas de sobrevivência, “são levadas a incorporar as práticas e procedimentos definidos pelos conceitos que predominam no ambiente organizacional e que estejam institucionalizados na sociedade” (MEYER e ROWAN,

1977). Verificamos que, nem sempre uma determinada ação é adotada para garantir os objetivos da organização. Muitas vezes ações são adotadas como processos miméticos e/ou para legitimação e sobrevivência no ambiente. Disto decorrem o processo de institucionalização dos mitos organizacionais e as regras institucionalizadas, que podem se tornar obrigações normativas, levando à homogeneização e à burocratização do campo organizacional. A análise da instituição do passaporte vacinal realizada identificou a existência de diversas lógicas institucionais presentes no campo organizacional. A existência desta multiplicidade de lógicas demonstra a complexidade institucional do campo.

Identificamos seis diferentes lógicas determinantes na institucionalização do passaporte vacinal. São elas: a lógica do Estado, a lógica do mercado capitalista, a lógica profissional, a lógica das corporações, a lógica familiar e a lógica da religião. Explicamos como uma determinada lógica assume preponderância no campo e identificamos a lógica estatal como preponderante. As diferentes lógicas institucionais que atuam no processo de institucionalização do passaporte vacinal, são determinadas pelas ordens institucionais já existentes (mercado, estado, profissão, família, religião) em determinado país (espaço) e se modificam conforme as ondas de contágio ocorrem e se intensificam (tempo). Verificou-se que após a institucionalização do passaporte ocorrer, através da obrigatoriedade imposta pela lógica estatal, o campo organizacional tende rumo à homogeneização nas práticas e costumes em relação ao passaporte vacinal, independentemente de resistências ou apoio das outras lógicas institucionais.

Dessa forma, pode-se observar que, primeiro, existem diferentes lógicas determinantes na institucionalização do passaporte vacinal que competem entre si. Segundo, que a lógica institucional estatal é central e determinante neste campo organizacional. Terceiro, que as instituições têm suas lógicas modificadas a depender da gravidade da crise sanitária. Quarto, que a lógica estatal, apesar de ser a lógica dominante no campo organizacional, é permeável por interesses de outras lógicas institucionais. Esta disputa entre as lógicas interfere na eficiência do Estado enquanto promotor de políticas de promoção e prevenção à saúde.

Estudos complementares podem aprofundar a análise de como a lógica estatal brasileira se diferenciou da lógica estatal de países como França, China e Austrália, que adotaram o passaporte vacinal em momentos distintos da pandemia. Também podem ser analisadas as implicações do passaporte vacinal sobre as lógicas institucionais após sua adoção enquanto norma. Pode ser aprofundado o estudo sobre quais fatores são determinantes para a institucionalização do passaporte vacinal em cada lógica, para além das exigências legais e do poder exercido pela lógica estatal, utilizando os quatro mecanismos de mudança de Thornton (2004), por exemplo. Lembrando sempre que é preciso cuidado nas conclusões ao utilizar a análise institucional, situando as análises no tempo e espaço. Pois “se as restrições institucionais ao comportamento não forem especificadas, as ciências sociais correm o risco de se tornar ideologias das instituições que estudam” (FRIEDLAND E ALFORD, 1991).

A contemporaneidade da teoria institucional passa pela compreensão que, devido a velocidade das inovações e a frequência das crises econômicas, políticas e sociais, os modelos institucionais não se propõem a pensar um tipo ideal, que possa existir para sempre. Pelo contrário, a aplicação da perspectiva institucional pode auxiliar no entendimento de modelos institucionais que correspondem às demandas específicas, que se apresentam de forma mais imediata, como estes momentos de crise sanitária global.

REFERÊNCIAS

- BRANDÃO, Anderson Jorge Lopes. **A perspectiva de lógica institucional aplicada à Introdução dos pagamentos móveis no Brasil**. Brasília: UNB, 2014. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/16942>. Acesso em: 14 jan. 2022.
- BRASIL, Diário Oficial da União. **Decreto nº 11.077, de 20 de maio de 2022**. Publicado em: 23 março 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.077-de-20-de-maio-de-2022-401779038>. Acesso em: 29 maio 2022.
- BRASIL, Agência Brasil. **Organização Mundial da Saúde declara pandemia de coronavírus**. Publicado em: março de 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-03/organizacao-mundial-da-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em: 25 dez. 2021. (a)
- BRASIL, Agência Brasil. **Pessoas que tiveram covid-19 podem ser reinfectadas, diz Fiocruz**. Publicado em: 23 dez. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-12/pessoas-que-tiveram-covid-19-podem-ser-reinfectadas-diz-fiocruz>. Acesso em: 14 dez. 2021. (b)
- BRASIL, Ministério da Saúde. **Mais da metade da população vacinável já tomou a primeira dose da vacina Covid-19**. Publicado em: 08 set. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/mais-da-metade-da-populacao-vacinavel-ja-tomou-a-primeira-dose-da-vacina-covid-19>. Acesso em: 25 out. 2021
- BUTANTAN, Instituto. **Qual a diferença entre SARS-CoV-2 e Covid-19?** Publicado em: 21/09/2021 (a). Disponível em: <https://butantan.gov.br/covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/qual-a-diferenca-entre-sars-cov-2-e-covid-19-prevalencia-e-incidencia-sao-a-mesma-coisa-e-mortalidade-e-letalidade>. Acesso em: 16 dez. 2021.
- DANIEL, Vanessa Marques. **Inovação no setor público brasileiro: Uma análise a partir da perspectiva da lógica institucional**. Tese (Doutorado). UFRGS: Porto Alegre. 2019. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/200649>. Acesso em: 04 jan. 2022.
- DIMAGGIO, Paul J. **The new institutionalism in organizational analysis**. Chicago: The University of Chicago Press, 1991. p. 183-203.
- DIMAGGIO, Paul J.; POWELL, Walter W. **A gaiola de ferro revisitada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais**. RAE-Revista de Administração de Empresas, v. 45, n. 2, p. 74–89, 2005. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/37123>. Acesso em: 21 jan. 2022.
- DURKHEIM, Émile. **As formas elementares da vida religiosa**. São Paulo: Martins Fontes, 1996.
- FRIEDLAND, Roger; ALFORD, Robert R. **Bringing society back in: Symbols, practices and institutional contradictions**. In: POWELL, Walter W.; DIMAGGIO, Paul J. *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, 1991. P.232–263.

ISRAEL, Ministry of Health. **Green Passa Info**. Disponível em: <https://corona.health.gov.il/en/green-pass-lobby/green-pass-info/>. Acesso em: 13 dez. 2021.

GREENWOOD, Royston; RAYNARD, Mia; KODEIH, Farah; MICELOTTA, Evelyn R.; LOUNSBURY, Michael. **Institutional Complexity and Organizational Responses**. The Academy of Management Annals, Vol. 5, No. 1, June 2011, 317-371. Alberta: Academy of Management, 2011. Disponível em: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/19416520.2011.590299>. Acesso em: 20 dez. 2021.

JENSEN, Michael C. e MECKLING, W. H... **Theory of the firm**: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. Journal of Financial Economics, 1976. P. 305–360. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0304405X7690026X>. Acesso em: 21 dez. 2021.

MACHADO-DA-SILVA, Clóvis. L.; GUARIDO FILHO, Edson Ronaldo; DO NASCIMENTO, Maurício Reinert; OLIVEIRA, Patrícia Tendolini; Institucionalização da mudança na sociedade brasileira: o papel do formalismo. In: VIEIRA, Marcelo Milano Falcão; CARVALHO, Cristina Amélia. **Organizações, instituições e poder no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, p. 179-202, 2003.

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. Tradução de Florestan Fernandes. 2ª edição. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MENEGHETTI, Francis Kanashiro. **O que é um Ensaio-Teórico?** RAC, Curitiba, v. 15, n. 2, pp. 320-332, Mar./abr. 2011. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/rac>. Acesso em: 05 maio 2021.

MEYER, John W., ROWAN, Brian. **Institutionalized Organizations, Formal Structure as Myth and Ceremony**. American Journal of Sociology, v. 83, n. 2, p. 340-363. The University of Chicago Press: Chicago, 1977.

OBORN, E., PILOSOFF, N. P., HININGS, B., e ZIMLICHMAN, E. **Institutional logics and innovation in times of crisis**: Telemedicine as digital ‘PPE.’ Information and Organization, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/J.INFOANDORG.2021.100340>. Acesso em: 08 dez. 2021.

OMS, Organização Mundial da Saúde. **Coronavirus disease (COVID-19)**. Disponível em: https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1 . Acesso em: 14 jan. 2022.

SELZNICK, Philip. **TVA and the Grass Roots: A Study in the Sociology of Formal Organization**. Universidade da Califórnia, 1949. Disponível em: <https://archive.org/details/tvandgrassrootss00selzrich/mode/2up?ref=ol&view=theater>. Acesso em: 27 out. 2021.

THORNTON, Patricia. **Markets from Culture**: Institutional Logics and Organizational Decisions in Higher Education Publishing. Stanford: Stanford University Press. 2004, P.37-51.

THORNTON, Patricia H.; OCASIO, William. Institutional Logics. In: GREENWOOD, Royston; OLIVER, Christine; SAHLIN, Kerstin SUDDABY, Roy (org.). **The SAGE**

Handbook of Organizational Institutionalism. London: SAGE Publications, 2008. P. 99-129.)

VEBLEN, Thorstein. **A teoria da classe ociosa: um estudo econômico das instituições.** São Paulo: Nova Cultural, 1987. Disponível em: <http://www.dominionpublico.gov.br/download/texto/mc000281.pdf>. Acesso em: 04 jan. 2022.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo.** Tradução de Antônio Flávio Pierucci. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

ZUCKER, Lynne G. **The Role of Institutionalization in Cultural Persistence.** American Sociological Review, Chicago, v. 42, n. 5, p. 726-743, 1977. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/2094862>. Acesso em: 21 dez. 2021.

¹ Coronavírus é o nome dado a uma extensa família de vírus que se assemelham. SARS-CoV-2 é um vírus da família dos coronavírus que, ao infectar humanos, causa uma doença chamada Covid-19 (BUTANTAN, 2021).

² A OMS declarou situação de pandemia global em março de 2020, quando já haviam mais de 115 países com casos confirmados de infecção (BRASIL, 2020a) e mantinha a situação de pandemia em maio de 2022, enquanto o Ministério da Saúde do Brasil declarou o fim da O encerramento da situação de Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência do Covid-19 em 22 de maio de 2022 (BRASIL, 2022).

³ Cuia, um termo de origem tupi (*kuia*), é o nome dado a uma espécie de vasilha feita de uma das partes do porongo, um fruto proveniente da planta porongueiro. A cuia é utilizada para servir o chimarrão, uma bebida de cultura indígena, feita de erva-mate moída e água-quente.

⁴ A fim de evitar a repetição cansativa da expressão “Passaporte Vacinal de Covid-19” será utilizado o termo “passaporte vacinal” a partir deste momento.

⁵ A Rússia começou a aplicação do imunizante Sputnik V em trabalhadores da saúde em 05 de dezembro de 2021. Os Estados Unidos iniciaram a vacinação em 14 de dezembro. O Reino Unido iniciou em 08 de dezembro. Em 29 de dezembro de 2021 mais de 27 países da União Europeia já haviam iniciado a vacinação. Na América do Sul a vacinação começou em 24 de dezembro no Chile. O continente Africano recebeu vacinas somente em janeiro de 2021, assim como o Brasil e a Índia.

⁶ Algumas religiões consideram que existem instituições que transcendem o espaço e o tempo.

⁷ A Tennessee Valley Authority (TVA) é uma concessionária federal de energia elétrica estadunidense, criada em 1933 que cobre a região dos estados do Tennessee, Alabama, Mississippi e Kentucky, além de áreas na Geórgia, Carolina do Norte e Virgínia. A TVA foi criada como parte do New Deal, programa de desenvolvimento e incentivos para recuperação no pós-crise de 1929, baseado nas concepções econômicas de John Keynes.

⁸ Alguns autores também denominam como “a vertente sociológica” do institucionalismo.

⁹ A expressão ISO 9001 corresponde a uma certificação conferida a qualquer organização que adote um grupo de normas técnicas de padrão internacional em seus processos produtivos, produtos e serviços.

¹⁰ A Teoria da Agência explica conflitos de interesses nas relações entre duas partes, a partir da afirmação que as pessoas ou organizações sempre têm interesses diferentes e cada uma busca maximizar seus próprios objetivos dentro das empresas. Jensen e Meckling (1976), definem uma relação de agência como um contrato pelo qual um principal contrata um agente para executar algo, envolvendo delegar, ao agente, alguma autoridade de tomada de decisão, a partir do qual surge o conflito entre os interesses próprios do agente e os interesses de seu contratante.