



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



## Remuneração sob a Ótica do Isomorfismo: o estudo do setor bancário listado na Brasil, Bolsa, Balcão

**Raquel Peixoto Gomes**

**FLF**

[raquelpeixotogomes@gmail.com](mailto:raquelpeixotogomes@gmail.com)

**Bruno Holanda Queiroz**

**FLF**

[bbrunohq@gmail.com](mailto:bbrunohq@gmail.com)

**Allan Pinheiro Holanda**

**UNIFAMETRO e FLF**

[allanpholanda@yahoo.com.br](mailto:allanpholanda@yahoo.com.br)

### Resumo

A pesquisa objetiva evidenciar a presença de isomorfismo mimético nas formas de remuneração dos diretores das empresas do setor bancário listadas na Brasil, Bolsa, Balcão (B3). A respeito da metodologia empregada, o estudo caracteriza-se como descritivo, bibliográfico, documental e quantitativo. Foram analisados 14 bancos, durante o período de 2016 a 2018, coletando-se os dados necessários para alcançar o objetivo da pesquisa nos portais do BCB, CVM e Comdinheiro. Dentre os 14 bancos da amostra, foram classificados como maiores os bancos ITAÚ UNIBANCO S.A. (1º Lugar), BANCO DO BRASIL S.A. (2º Lugar) BANCO BRADESCO S.A. (3º Lugar), por possuírem os maiores ativos totais, correspondendo, juntos, a 80% dos ativos totais da amostra. Constatou-se que uma forma de remuneração, de um total de seis, apresentou valores estatisticamente iguais, significando que há uma predominância de igualdade nas práticas desse tipo de remuneração e, portanto, a presença de isomorfismo mimético. Porém, por ser apenas uma dentre seis formas de remuneração, concluiu-se que não existe isomorfismo mimético nas práticas de remuneração das empresas do setor bancário analisadas.

**Palavras-chave:** Isomorfismo. Remuneração. Bancos.

**Linha Temática:** Finanças e Mercado de Capitais



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



## 1 Introdução

Autores como Dimaggio & Powell (2007) sustentam que as firmas não competem apenas por recursos e consumidores, mas também por legitimação institucional. Esta, baseada na teoria institucional, pode ser alcançada através da incorporação de práticas já institucionalizadas por outras organizações tidas como legítimas no seu campo de atuação (Tolbert & Zucker, 1999).

A questão da legitimidade, conforme apontam Hasselbladh & Kallinikos (2000), pode ser entendida como fundamental para a continuidade e sucesso organizacional, indo de encontro ao paradigma de que uma firma, para sobreviver no ambiente em que atua, necessita, apenas, de um bom desempenho operacional.

Desse modo, percebe-se a existência de pressões vindas do ambiente externo para que as firmas adotem determinadas práticas tidas como legítimas (Rese & Canhada, 2010).

Por outro lado, tem-se percebido a diminuição da concentração do sistema bancário no período compreendido entre 2014 e 2018, com a redução da participação dos cinco maiores bancos. Tais bancos reduziram as suas participações no número de clientes e no número de operações no período citado (Troster, 2019), e uma das razões para essa queda se deve à entrada de novos concorrentes e à busca por maiores espaços no setor pelas demais instituições bancárias, chamadas, para efeito dessa pesquisa, de pequenos bancos.

Os novos bancos, mesmo adotando práticas mais inovadoras e competitivas, podem buscar se assemelhar aos grandes bancos, já legitimados pelo ambiente, adotando alguns dos procedimentos postos em prática por essas instituições.

Uma das medidas para que os pequenos bancos tornem-se legítimos perante o mercado é a adoção de práticas de remuneração para seus diretores similares às praticadas pelos grandes bancos.

Desse modo, configura-se o isomorfismo mimético, que é uma das formas de isomorfismo institucional, definido como a tendência que as organizações têm de espelharem-se em outras de seu campo de atuação que são percebidas como mais legítimas e bem sucedidas (Dimaggio & Powell, 2007).

Dado esse contexto, o problema da pesquisa é: existe isomorfismo mimético na remuneração dos diretores em empresas do setor bancário, listadas na B3? Já o objetivo geral da pesquisa é investigar a presença de isomorfismo mimético nas formas de remuneração dos diretores das empresas do setor bancário, listadas na B3.

Existem estudos, tanto nacionais quanto internacionais, acerca das práticas isomórficas de caráter socioambientais praticadas pelos bancos, porém, quando se trata de remuneração, apenas alguns estudos internacionais trazem essa abordagem, não somente nesse setor, mas também em outros da economia. Portanto, a relevância desta pesquisa encontra-se no fato de não existirem estudos nacionais acerca da remuneração, contribuindo, assim, para estudos mais aprofundados e constatações que servirão para os estudiosos dessa temática.

## 2 Teoria Institucional

Teoria Institucional, para Silva (2010), é definida como uma nova vertente para os estudos organizacionais, sendo, portanto, uma nova perspectiva de análise para os estudos que definem o que são as organizações, o modo como são estruturadas e o porquê de serem estruturadas de tal modo.

A contribuição dessa teoria para a área de estudos organizacionais, tratada por Tolbert & Zucker (1999), demonstra os possíveis usos da Teoria Institucional para o entendimento,



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



mais especificamente, do processo de construção e reconstrução nos arranjos estruturais das organizações. Na análise, as autoras direcionam o foco para uma forma específica de organização, que é a empresa, apesar de ser sabido que a teoria institucional não se restringe a ela (Machado-Da-Silva & Gonçalves, 1998).

Vasconcelos & Machado-da-Silva (2005) afirmam que essa teoria vem desenvolvendo um corpo teórico bem diversificado e complexo, abordando os mais variados temas, que vão desde valor, poder e racionalização, até mecanismos de estabelecimento da ordem e de mudança social, perpassando ainda por adaptação ambiental, resistência, modernização, intersubjetividade, dentre outros.

Dessa forma, as rotinas, valores e regras determinantes das instituições são influenciadores das organizações, porque estas, com o intuito de sobreviverem no meio que as cercam, adequam suas estruturas de modo a alcançarem legitimidade, baseando-se nas práticas empregadas nas instituições, tidas como modelos (Rese & Canhada, 2010), caracterizando a Teoria Institucional e constatando-se, assim, o pensamento de Silva (2010) sobre ambiente, nesse caso o macroambiente, representado pelas instituições.

Autores como Dillard, Rigsby & Goodman (2004), ao tratarem dessa teoria, diferenciam a instituição de institucionalização, sendo a primeira, compreendida pelas práticas sociais padronizadas e delimitadas por regras, e a segunda, como o processo através do qual essas práticas serão desenvolvidas e apreendidas no ambiente em que atuam, para que, assim, concretize-se a legitimidade.

Legitimidade essa tida como um preceito a ser seguido, segundo Scott (2013), e que deve envolver o cumprimento da legislação, normas e cultura. Desse modo, pode-se afirmar que, no campo organizacional, as empresas almejam a legitimação perante a sociedade, através da adoção de práticas consideradas exemplares e que, portanto, devem ser seguidas.

Assim, confirma-se mais uma vez o poder exercido pelo ambiente, criando uma relação de dependência entre as organizações tanto de recursos materiais e transações quanto de recursos-chave para se legitimarem (Machado-Da-Silva & Coser, 2006).

Dessa forma, ocorre uma homogeneização, tanto em estrutura quanto processualmente, porque as organizações sofrem pressões ambientais recorrentemente, configurando-se assim, o isomorfismo, termo utilizado para explicar como isso ocorre (Silva, 2010).

Czesnat & Machado (2012) conceituam isomorfismo institucional como o processo pelo qual uma organização assemelha-se a outra que compõe o ambiente organizacional no qual está inserida, com fins de conquistar a almejada legitimidade.

Os mecanismos por meio dos quais essas organizações se utilizam para atingirem tal legitimidade, caracterizando a mudança isomórfica, subdividem-se em três, a saber: o isomorfismo coercivo, o isomorfismo normativo e o isomorfismo mimético.

O isomorfismo coercivo ou coercitivo é definido pelas pressões externas, tanto formais quanto informais, que algumas organizações, geralmente o Governo, exercem sobre outras consideradas dependentes, bem como pelas expectativas culturais da sociedade nas quais essas mesmas organizações estão inseridas (Dimaggio & Powell, 2007).

Esta pesquisa apoia-se no isomorfismo mimético, que se caracteriza pela adoção, por algumas organizações, das boas práticas de outras organizações reconhecidas na área em que atuam, ou seja, espelham-se naquelas mais legítimas ou bem-sucedidas para, assim, legitimarem-se também (Dimaggio & Powell, 2007).

Ressalta-se que a adoção dessas práticas de isomorfismo mimético tem como objetivo responder as incertezas do ambiente no qual as organizações estão inseridas ao imitarem as práticas de organizações bem sucedidas e legítimas (Silva, 2016).



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



Lima (2012) trata sobre o conceito de isomorfismo mimético, definindo-o como o mecanismo que se baseia na iniciativa de uma organização em adotar experiências, práticas, formas e modelos de considerado renome e, já assumidos por outras organizações pertencentes ao mesmo campo organizacional, a fim de se legitimarem.

Um caso de isomorfismo mimético advém do *benchmarking*, porque empresas costumam comparar-se com suas concorrentes e imitam as práticas consideradas bem sucedidas e legítimas, a exemplo dos comitês de remuneração britânicos, que buscam legitimidade para suas decisões imitando práticas de outras organizações (Brandau, Endenich, Trapp & Hoffjan, 2013).

No entanto, quando se trata do estudo sobre a presença do isomorfismo nas formas de remuneração, estudos internacionais – alguns mencionados no tópico sobre remuneração – são os que ganham destaque com a publicação de várias pesquisas acerca desse tema, em detrimento da ausência dessa temática nas pesquisas nacionais, especificamente, sobre a presença do isomorfismo mimético nas formas de remuneração de empresas do setor bancário, listadas na Brasil, Bolsa, Balcão (B3).

### 3 Metodologia

A amostra da pesquisa foi composta por 14 sociedades de capital aberto do setor financeiro, listadas na B3 durante o período de 2016 a 2018, conforme evidenciado na Tabela 1:

Tabela 1:  
Amostra da Pesquisa

	Nome da Instituição	Ativo Total (Média dos 3 anos)
1	ITAÚ UNIBANCO S.A.	1.447.002.333.333,33
2	BANCO DO BRASIL S.A.	1.378.932.734.000,00
3	BANCO BRADESCO S.A.	1.240.642.270.000,00
4	BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.	667.987.095.333,33
5	BANCO BTG PACTUAL S.A.	120.289.805.333,33
6	BANCO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL S.A.	74.286.286.666,67
7	BANCO DO NORDESTE DO BRASIL S.A.	52.999.009.333,33
8	BANCO ABC BRASIL S.A.	27.594.548.666,67
9	BANCO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO	25.532.763.000,00
10	BANCO DA AMAZONIA S.A.	16.688.803.333,33
11	BANCO MERCANTIL DO BRASIL S.A.	10.070.412.666,67
12	BANCO PINE S.A.	8.786.289.000,00
13	BANCO DO ESTADO DE SERGIPE S.A.	4.774.061.333,33
14	BANCO INDUSVAL S.A.	3.074.112.000,00

Fonte: Elaborada pelos autores

Os dados necessários para responder a pergunta da pesquisa foram coletados nos portais do Banco Central do Brasil, Comissão de Valores Mobiliários e Comdinheiro. Mais precisamente, os números referentes à remuneração dos diretores foram coletados na seção 13.2 dos Formulários de Referência. Os dados foram coletados durante o mês de agosto de 2019 e foi utilizado o último Formulário de Referência disponibilizado pelas empresas até a data da coleta. Foram analisados os seguintes tipos de remuneração de diretores: (i) Remuneração Total; (ii) Remuneração Fixa; (iii) Remuneração Variável; (iv) Benefícios Pós





100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



Emprego; (v) Benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo; e (vi) Remuneração Baseada em Ações.

Para tanto, adotou-se, como “maiores empresas”, as três maiores em Ativos Totais, que foram ITAÚ UNIBANCO S.A. (1º Lugar), BANCO DO BRASIL S.A. (2º Lugar) e BANCO BRADESCO S.A. (3º Lugar). As outras 11 empresas da amostra inseriram-se no grupo classificado como “demais empresas”. Um fato interessante é que, das firmas utilizadas, 80% do somatório dos ativos totais corresponde à soma dos ativos das três instituições consideradas como maiores empresas.

Utilizaram-se técnicas de estatística descritiva em conjunto com testes não paramétricos de Diferenças de Médias para responder o problema de pesquisa, mais precisamente, foi utilizado o teste de Mann-Whitney, que nada mais é do que a avaliação da existência de diferenças significativas entre as médias de duas condições existentes (DANCEY; REIDY, 2006).

#### 4 Resultados

Na Tabela 2, observam-se os valores totais das remunerações pagas pelos 14 bancos aos seus diretores, separadas por tipo de remuneração e por ano.

Nela, pode-se constatar que a maior parte da remuneração paga aos diretores deriva de remuneração fixa (média de 34,8 milhões ao ano) e variável (média de 31,5 milhões ao ano). As demais formas de remuneração são valores menores aos das duas informadas. Outra constatação importante é que a menor remuneração refere-se aos benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo (média de 242,5 mil ao ano).

Ainda consegue-se inferir sobre a Tabela 2, que a única forma de remuneração utilizada por todos os 14 tipos de bancos é a fixa, pois nas outras quatro formas de remuneração, obtiveram-se valores mínimos iguais à zero.

Em relação à análise das médias de pagamentos por ano, a remuneração variável e pós-emprego apresentaram maiores valores no ano de 2017 (respectivamente 33,6 milhões e 22,2 milhões), enquanto que, nos benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo, o ano com maiores pagamentos foi 2016 (445,9 mil), e, além da remuneração fixa no valor de 37,8 milhões, as outras formas de remuneração com maiores médias de pagamento foram no ano de 2018, com valor de 23,6 milhões para a remuneração baseada em ações e 112,5 milhões para a remuneração total.

Por fim, percebe-se uma grande oscilação nos valores pagos pelos 14 bancos analisados, ou seja, o desvio padrão sempre foi superior aos valores encontrados na média, reforçando a grande variabilidade quanto à remuneração paga pelos bancos analisados.



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



Tabela 2:

Estatísticas Descritivas da Remuneração dos Bancos por ano

Tipo de Remuneração	Ano	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Remuneração Fixa	2016	14	2.591.219,44	169.848.945,00	33.430.590,61	47.665.807,43
	2017	14	2.519.974,22	179.785.532,50	33.305.575,45	50.077.992,28
	2018	14	2.813.125,74	171.393.746,89	37.899.082,56	54.553.121,13
	Amostra Completa	42	2.519.974,22	179.785.532,50	34.878.416,20	49.637.252,50
Remuneração Variável	2016	14	0,00	180.277.370,00	31.817.651,49	58.987.631,06
	2017	14	0,00	186.653.923,75	33.637.445,60	61.668.714,76
	2018	14	0,00	183.211.016,77	29.168.436,67	53.668.341,17
	Amostra Completa	42	0,00	186.653.923,75	31.541.177,92	56.796.301,29
Benefícios Pós Emprego	2016	14	0,00	158.390.500,00	11.425.750,00	42.301.433,61
	2017	14	0,00	309.396.000,00	22.265.429,42	82.643.806,04
	2018	14	0,00	299.417.250,00	21.639.525,68	79.952.892,80
	Amostra Completa	42	0,00	309.396.000,00	18.443.568,37	69.174.816,18
Benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo	2016	14	0,00	3.845.836,48	445.957,53	1.048.161,64
	2017	14	0,00	761.783,52	152.769,19	289.439,05
	2018	14	0,00	1.300.783,68	129.010,80	351.226,48
	Amostra Completa	42	0,00	3.845.836,48	242.579,17	659.779,73
Remuneração Baseada em Ações	2016	14	0,00	184.271.000,00	17.544.831,21	48.770.726,17
	2017	14	0,00	181.793.000,00	17.760.611,90	49.213.504,89
	2018	14	0,00	161.673.000,00	23.671.157,33	47.170.095,03
	Amostra Completa	42	0,00	184.271.000,00	19.658.866,81	47.285.023,80
Remuneração Total	2016	14	2.635.894,82	508.516.815,00	94.602.179,42	150.462.899,87
	2017	14	2.791.932,08	675.835.456,25	107.121.831,56	189.045.366,80
	2018	14	3.228.127,76	654.022.013,66	112.507.070,18	185.689.739,93
	Amostra Completa	42	2.635.894,82	675.835.456,25	104.743.693,72	171.756.758,67

Fonte: Elaborada pelos autores

Obs: Valores expressos em reais

O problema da pesquisa é respondido através da análise da Tabelas 3, a qual compara os valores destinados à remuneração dos bancos pequenos e grandes por meio de testes de diferença de média de Mann-Whitney. Com base nos resultados apresentados na Tabela 3, pode-se perceber que, dada a significância estatística encontrada (1% ou a 5%), a remuneração fixa, variável, pós-emprego, baseada em ações e total, nos dois grupos de bancos, é diferente. Sendo que, nos bancos grandes, a remuneração é superior ao dos bancos pequenos.

O único tipo de remuneração estatisticamente igual nos dois grupos de bancos foi o dos benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo.

Dados os resultados dos testes de diferença de média apresentados na Tabela 3, pode-se perceber que não existe isomorfismo na remuneração pagas pelos bancos brasileiros aos seus diretores, na amostra em questão.



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



Tabela 3:

Estatísticas descritivas da remuneração dos bancos por grupo

Tipo de Remuneração	Grupo	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Teste Z
Remuneração Fixa	Pequenos	33	2.519.974	147.123.546	22.729.363	34.471.113	-3,203***
	Grandes	9	25.690.000	179.785.533	79.424.945	70.943.254	
Remuneração Variável	Pequenos	33	0	148.795.447	14.898.887	37.760.030	-3,773***
	Grandes	9	9.067.214	186.653.924	92.562.910	74.144.824	
Benefícios Pós Emprego	Pequenos	33	0	686.694	35.118	130.787	-4,036***
	Grandes	9	0	309.396.000	85.941.220	134.166.256	
Benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo	Pequenos	33	0	3.845.836	245.941	718.344	-0,535
	Grandes	9	0	1.179.581	230.252	408.251	
Remuneração Baseada em Ações	Pequenos	33	0	73.531.505	8.100.103	19.564.069	-2,316**
	Grandes	9	0	184.271.000	62.041.002	85.766.798	
Remuneração Total	Pequenos	33	2.635.895	305.256.938	45.982.793	79.393.313	-3,786***
	Grandes	9	55.030.232	675.835.456	320.200.330	243.944.746	

Fonte: Elaborada pelos autores

Obs: Valores expressos em reais. \*\*\* representa 1% de nível de significância e \*\* representa 5%.

## 5 Conclusões

A presente pesquisa buscou investigar a presença de isomorfismo mimético nas formas de remuneração dos diretores das empresas do setor bancário, listadas na B3. Para tanto, utilizou-se uma amostra composta por 14 bancos, dos quais, os maiores foram assim classificados, em virtude do tamanho do seu ativo total.

Analisando os valores totais das remunerações pagas pelos 14 bancos aos seus diretores, verificou-se que a maior parte é oriunda de remuneração fixa e variável. Os benefícios pós-emprego, benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo e os baseados em ações apresentaram valores menores quando comparados aos outros dois.

Utilizando-se o teste de diferença de média de Mann-Whitney tanto no comparativo da remuneração total paga pelos bancos, verificou-se que, dada a significância estatística (1% e 5%), a remuneração fixa, variável, pós-emprego, baseada em ações e total é diferente.

O objetivo da pesquisa foi alcançado, uma vez que não se pode constatar que houve isomorfismo na remuneração paga aos diretores do setor bancário brasileiro, listado na B3, concluiu-se que, os bancos grandes remuneraram de forma superior seus diretores, quando comparados com aqueles bancos classificados como menores, na amostra em questão.

O benefício motivado pela cessação do exercício do cargo, das cinco formas de remuneração analisadas, foi o único que apresentou valores estatisticamente iguais, por apresentar significância inferior a 1%. Isso significa dizer que há a presença de igualdade nas práticas desse tipo de remuneração e, portanto, a presença de isomorfismo mimético.

Porém, por ser uma dentre seis, não se pode, portanto, afirmar que exista isomorfismo nas práticas de remuneração das empresas do setor bancário aqui analisadas, mas, apenas numa parcela não significativa da amostra.

Talvez, outras constatações pudessem ter sido extraídas dessa pesquisa, caso o intervalo dos anos estudados fosse superior ao delimitado, tendo em vista que, quanto maior o período de análise, mais fiéis os resultados encontrados. Além disso, foram analisados apenas

os bancos listados na B3, excluindo-se, desse modo, os outros bancos existentes. Assim, essa pesquisa possui esses dois fatores limitantes.

Portanto, sugere-se para pesquisas futuras que, sejam utilizados maiores intervalos temporais, mais bancos para aumentar a quantidade de dados utilizados nos modelos, que buscam responder ao problema de pesquisa, e que, seja feita a comparação entre bancos oficiais e não oficiais.

## Referências

Brandau, M., Endenich, C., Trapp, R., Hoffjan, A. (2013). Institutional drivers of conformity – Evidence for management accounting from Brazil and Germany. *International Business Review*, 22(2), 466-479.

Czesnat, A. O., & Machado, D. D. P. N. (2012). Legitimação na evidenciação de informações socioambientais entre as empresas de telecomunicações listadas na Bovespa. *BASE - Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS*, 9(3), 291-305.

Dancey, C. P., & Reidy J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia: usando SPSS para Windows*. Porto Alegre: Artmed.

Dillard, J.F., Rigsby, J.T., & Goodman, C. (2004). The making and remaking of organization context: Duality and the institutionalization process. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 17(4), 506-542.

Dimaggio, P. J., & Powell, W. W. (2007). Jaula de ferro revisitada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais. In: Caldas, M. P., & Bertero, C. O. (Orgs). *Teoria das organizações*. São Paulo: Atlas.

Hasselbladh, H., & Kallinikos, J. (2000). The project of rationalization: a critique and reappraisal of neo-institutionalism in organization studies. *Organization Studies*, 21(4), 697-720.

Lima, B. C. C. (2012). *Economia criativa no Ceará: um estudo da institucionalização do campo do humor*. 2012. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2012.

Machado-da-Silva, Clóvis L., & Coser, Claudia. (2006). Rede de relações interorganizacionais no campo organizacional de Videira-SC. *Revista de Administração Contemporânea*, 10(4), 9-45.

Machado-Da-Silva, C. L., & Gonçalves, S. A. (1999). Nota técnica: a teoria institucional. In: Clegg, S. R., Hardy, C. & Nord, W. R. (Eds.). *Handbook de estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas.

Rese, N., & Canhada, D. I. D. (2012). Análise dos relatórios de sustentabilidade de bancos comerciais. *Revista de Administração FACES Journal*, 11(1), 130-149.

Scott, W. R. (2013). *Institutions and organizations*. London: Sage Publishing.





100% ON-LINE

## A Contabilidade e as Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



Silva, D. M. (2016). *Escolhas contábeis e características corporativas de empresas de grande porte na adoção do IFRS em duas etapas: diagnóstico e análise*. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2016.

Silva, G. S. (2010). *Influências interorganizacionais em padrões institucionais: um estudo no setor de saúde*. Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2010.

Tolbert, P., & Zucker, L. (1999). A Institucionalização da teoria institucional. In: Clegg, S. R., Hardy, C. & Nord, W. R. (Eds.). *Handbook de estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas.

Troster, R. L. (2019). A concentração bancária no Brasil de 2014 a 2018. Recuperado em agosto 17, de <https://www.valor.com.br/opiniaio/6226877/concentracao-bancaria-no-brasil-de-2014-2018>.

Vasconcelos, F. C., & Machado-da-silva, C. (2005). Apresentação: Fórum - a teoria institucional em um contexto brasileiro: dinâmicas de inovação e imitação. *RAE-eletrônica*, 4(1), 1-2.